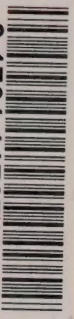


3 1761 11767119 8















Digitized by the Internet Archive  
in 2023 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117671198>











CAI  
MI  
- A56



Employment and  
Immigration Canada

Emploi et  
Immigration Canada

# *Annual Report*

1981-1982

Canada









# *Annual Report*

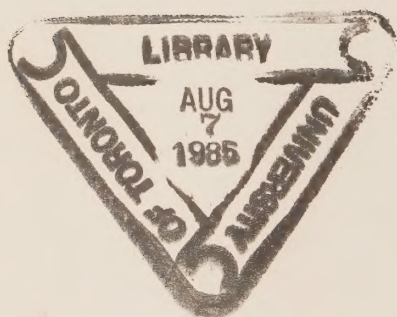
For the  
Fiscal Year  
1981-1982



Employment and  
Immigration Canada

Emploi et  
Immigration Canada





Annual Report

For the  
Fiscal Year  
1981-1982



His Excellency,  
Governor General of Canada.

May it please your Excellency:

I have the pleasure to submit to your Excellency the  
Annual Report of the Canada Employment and Immigration Commission  
and Department of Employment and Immigration for the fiscal year  
1981-82.

Respectfully submitted,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read "Lloyd Axworthy", with a stylized flourish at the end.

Lloyd Axworthy





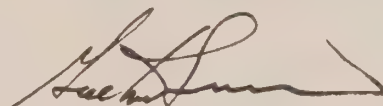


The Honourable Lloyd Axworthy, P.C., M.P.,  
Minister of Employment and Immigration,  
Ottawa.


Sir:

We have the pleasure to submit the Annual Report of the  
Canada Employment and Immigration Commission and Department of  
Employment and Immigration for the fiscal year 1981-82.

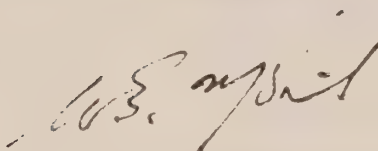
Respectfully submitted,



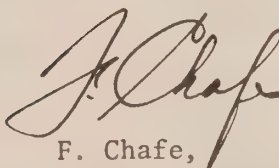
Gaétan Lussier,  
Chairman



John Edwards,  
Vice-Chairman



W.E. McBride,  
Commissioner



F. Chafe,  
Commissioner







## Table of Contents

	Page		Page
<b>Foreword</b>	1	Employment Counselling	15
<b>Highlights</b>	4	Careers Provinces	16
<b>Major Developments</b>	6	College and University Programs in Canada	17
Task Forces	7	Canadian Classification and Dictionary of Occupations (CCDO)	17
<b>Employment Services</b>	9	Occupational Analyses	17
National Job Bank	10	JOBSCAN	17
Manpower Mobility	10	Mobility Canada	17
Public Service Recruitment	11	Monitoring and Measuring Operations	17
Service to Employers	11	<b>Human Resource Planning</b>	18
Service to Workers	11	Special Training Initiative	18
Women's Employment Counselling Centres	11	Institutional Training	19
Affirmative Action	11	Occupational Skill Training	19
Services to Special Needs Clients and Target Groups	12	Industrial Training	19
Outreach Program	13	Foreign Workers	20
Youth in the Labour Market	14	Mega-project Employment Planning and Co-ordination	20
Canada Employment Centres for Students	14	Federal-Provincial Agricultural Employment Development Agreements	21
Canada Employment Centres On-Campus	15	Canada Farm Labour Pools	21
International Exchange Programs	15	Seasonal Agricultural Workers Programs	21
Native People	15	Work Sharing	21
Aids to Employment Counselling	15	Unemployment Insurance/Job Creation Program	22
Job Finding Clubs	16	Local Employment Assistance Program (LEAP)	22
Life Skills	16		



# Table of Contents (Cont'd)

	Page		Page
Canada Community Services Projects (CCSP)	22	<b>Immigration and Demographic Policy</b>	30
Local Economic Development Assistance (LEDA)	23	Immigration Levels	30
New Technology Employment Program (NTEP)	23	Refugee and Special Humanitarian Programs	30
Canada Community Development Projects (CCDP)	24	The 1981 Annual Refugee Plan	30
Summer Canada	25	The 1982 Annual Refugee Plan	31
Industry and Labour Adjustment Program (ILAP)	25	Foreign Domestics	31
Canadian Industrial Renewal Board (CIRB) Program	26	Entertainers	32
Manpower Consultative Service	26	Federal-Provincial Initiatives	32
Program for the Employment Disadvantaged (PED)	27	Seasonal Agricultural Workers	33
Portable Wage Subsidy	27	<b>Foreign Operations</b>	34
<b>Unemployment Insurance</b>	28	Socialist Republic of Vietnam	34
Record of Employment (ROE)	28	People's Republic of China	34
The Insurance On-Line System	28	Eastern Europe	34
Quicker Insurability Rulings to Claimants	28	Latin America	34
Report on Hirings (ROH)	29	Foreign Service Integration	35
Computer Post-Audit Program	29	<b>Refugee Status Advisory Committee</b>	36
Training Program for Investigation and Control Officers	29	<b>Canadian Operations</b>	37
Quality Control	29	Enforcement Activities	37
The Social Insurance Number (SIN)	29	Adjudication	38
		Settlement	39
		<b>Support Services</b>	40
		Finance	40
		Telecommunications Services	40



## Table of Contents (Cont'd)

	Page		Page
Satellite Technology	40	Personnel	41
Record Information Management	40	Executive Secretariat	41
Material Management	40	Internal Audit	43
Facilities Management	40	Strategic Policy and Planning	44
Office of the Future	41	Public Affairs	44



## APPENDICES

1. Organizational Chart - Employment and Immigration.....	46
2. Canada Manpower Mobility Program - Activity and Expenditures.....	47
3. Canada Manpower Training Program - Institutional and Industrial Expenditures.....	48
4. Canada Manpower Training Program - Number of Trainees Started.....	49
5. Canada Manpower Training Program - Expenditures and Trainees Started.....	50
6. Canada Community Development Projects - Special Employment Measures.....	51
7. Canada Community Development Projects - National and Regional Priorities.....	52
7A. Canada Community Development Projects - National Totals.....	52
8. Canada Community Development Projects - Nature of Activities of Contracted Projects.....	53
9. Canada Community Development Projects - Nature of Sponsors.....	54
10. Canada Community Services Projects.....	55
11. New Technology Employment Program.....	56
12. Local Employment Assistance Program.....	57
13. Local Economic Development Assistance (LEDA) Program.....	58
14. 1981 Summer Canada - Federal Projects Stream.....	59
15. 1981 Summer Canada - Community Projects Stream and Summer Canada Total.....	60
16. 1981 Summer Canada - Nature of Sponsors.....	61
17. 1981 Summer Canada - Nature of Activities.....	62
18. 1981 Summer Canada - Participation of Physically Disabled.....	63
19. 1981 Summer Canada - Native Participation.....	64
20. 1981 Summer Canada - Female Participation.....	65
21. Summary of Major Commission Initiatives Assisting Youth to Employment.....	66
22. Manpower Consultative Service Agreements.....	67
23. Work Sharing by Region.....	68
24. CEIC Programs ILAP Related.....	69
25. CEIC Programs - Regular.....	70
26. Program for the Employment-Disadvantaged.....	71
27. Program for the Employment-Disadvantaged - Distribution of Participants by Employment-Disadvantage.....	72
28. Intended Destination of Immigrants.....	73
29. Where Immigrants Come From.....	74
30. Principal Countries of Last Permanent Residence of Immigrants Coming to Canada.....	75
31. Immigration by (Intended) Occupational Group.....	77
32. Employer and Student Authorizations Issued.....	78
33. Financial Operations of the Unemployment Insurance Program.....	79
34. Auditor General's Financial Statement on the Unemployment Insurance Fund.....	82



## FOREWORD

This annual report of the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) and its associated Department relates to activities of the fiscal year April 1, 1981 to March 31, 1982.

The Commission and Department were established under the authority of the Employment and Immigration Reorganization Act, 1977, and consist of the Canada Employment and Immigration Commission and a small Department of Employment and Immigration (Appendix I).

The Commission is responsible for all Employment, Unemployment Insurance and Immigration programs.

It is headed by four persons appointed by the Governor-in-Council: a Chairman, who is also the Chief Executive of the Commission; a Vice-Chairman; and two Commissioners, one appointed following consultation with organizations representative of workers and the other appointed following consultation with representative employer organizations.

The national headquarters of the Commission is made up of seven Groups. Of these, four are concerned with the Commission's services to the public. They are the Immigration and Demographic Policy Group, the Benefit Programs Group, the Labour Market Development Group and the Employment and Insurance Group. The three remaining Groups are: Personnel, Finance and Administration, and National Systems and Services. They provide professional, technical, and administrative services.

The Department of Employment and Immigration is closely associated with the Commission. The Chairman and Vice-Chairman of the Commission are also the Deputy Minister and Associate Deputy Minister of the Department. The Department consists of two Groups

located at national headquarters, one responsible for Strategic Policy and Planning, the other for Public Affairs.

### Acknowledgements

The Commission wishes to acknowledge the co-operation and understanding afforded it through 1981-82 by the authorities of all ten provinces and the two territories. This partnership has been an essential and vital ingredient in all our activities relating to human resource utilization during the year. In Immigration, there have been many federal-provincial agreements, particularly in relation to the movement and settlement of immigrants and refugees. In Employment related programs, extensive consultation provided the human resource focus for the new National Training Act and job creation programs.

The Commission recognizes that it would be difficult to carry out its mandate without the active assistance of many federal departments and agencies. We wish to acknowledge their contribution and extend our thanks, particularly to the Department of National Defence, Revenue Canada, Regional Economic Expansion Canada, Fisheries and Oceans Canada, Health and Welfare Canada, the Royal Canadian Mounted Police, External Affairs Canada, Supply and Services Canada and the Public Service Commission of Canada.

The Commission also wishes to acknowledge the co-operation it has received from management and labour in the private sector in its pursuit of effective human resource development. Information presented by these groups gave the Commission the data required to develop the new National Training Act, and the basis for assessing the skills which will be of prime importance for the nation during the 80s.

Finally, the Commission wishes to thank its staff. In every part of Canada these men and women have exhibited interest and



commitment, often in difficult circumstances, towards the ideal of providing a high standard of service to the general public.

### Objectives

The programs and services administered by the Commission have the following objectives:

#### Employment and Insurance

To further the attainment of national economic and social goals by realizing the full productive potential of Canada's human resources, while supporting the initiatives of individuals to pursue their economic needs and, more generally, their self-fulfilment through work.

#### Sub-Objectives

- . To facilitate the process whereby employers secure suitably qualified labour and individuals obtain employment to which they can realistically aspire;
- . to offer rapid and accurate temporary income support to unemployed workers while they are searching for jobs;
- . to provide temporary income to qualified sick or pregnant claimants during an absence from work;
- . to assist the unemployed to rejoin the labour force as quickly as possible;
- . to assist the handicapped and other employment-disadvantaged in either finding employment or improving their position in the labour market;
- . to improve the functioning of the labour market and reduce cyclical, seasonal, structural and frictional unemployment;
- . to assist individuals in making decisions with respect to personal development in the world of work;
- . to assist employers in making effective use of labour resources

under evolving economic and social conditions;

- . to assist individuals through training in acquiring the skills and knowledge in demand in the Canadian labour market;
- . to promote the productive use of human resources not now employed by the economy.

#### Immigration

To administer the admission of immigrants and non-immigrants in accordance with the economic, social and cultural interests of Canada.

#### Sub-Objectives

- . To carry out activities related to the recruitment, processing, movement and initial reception of people deemed suitable as future residents and citizens of Canada;
- . to create interest among potential immigrants whose professions or occupations would be of economic benefit to Canada, and to provide information to immigrants;
- . to examine, counsel and select immigrants overseas and in Canada and conduct activities involving the transportation and reception of immigrants;
- . to implement activities related to the admission of refugees and other special groups;
- . to carry out activities to protect Canadians from undesirable non-Canadians and to administer the provisions of the Immigration Act and Regulations relating to examination, apprehension, detention and prosecution, including liaison with other law enforcement agencies;
- . to examine all people seeking to come into Canada;
- . to investigate immigration violations, hold special enquiries, process immigration appeals and arrange for the departure of undesirables;
- . to carry out activities to smooth the adaption of immigrants into the social,



economic and cultural life of Canada through services provided by federal, provincial, and municipal governments or voluntary agencies.

The Acts and Regulations administered by the Commission/Department are as follows:

Unemployment Insurance Act, 1971 S.C. 1970-71-72, c.48, (excluding Part IV) and Regulations passed pursuant thereto, i.e. Unemployment Insurance Regulations and the National Employment Service Regulations  
Employment and Immigration Reorganization Act S.C. 1976-77, c. 54, including:

Part I - Employment and Immigration Department and Commission Act

Part II - Canada Employment and Immigration Advisory Council Act

Adult Occupational Training Act R.S.C. 1970, c.A-2 and Regulations  
Emergency Gold Mining Assistance Act R.S.C. 1970, c.E-5, Sub-section 6(2)  
Regional Development Incentives Act R.S.C. 1970, c.R-3, Section 13  
Reinstatement in Civil Employment Act R.S.C. 1952, c. 236  
Immigration Act 1976 S.C. 1976-77, c. 52 and Regulations  
Government Annuities Act R.S.C. 1970, c.G-6 and Regulations  
Government Annuities Improvement Act S.C. 1974-75-76, c. 83  
Labour Adjustment Benefits Act S.C. 1980-81-82, c. 89

Regulations made pursuant to Appropriation Act:

Labour Mobility and Assessment CRC, Vol III, c. 330  
Manpower Mobility Regulations CRC, Vol XIV, c. 1323

Adjustment Assistance Regulations (Textile and Clothing Workers) CRC, Vol III, c. 316  
Adjustment Assistance Benefit Regulations (Footwear and Tanning Workers) CRC, Vol III, c. 316

These bodies report to Parliament through the Minister of Employment and Immigration:

Advisory Council on the Status of Women  
Canada Employment and Immigration Advisory Council  
Canada Employment and Immigration Commission  
Department of Employment and Immigration  
Immigration Appeal Board

Other programs and services authorized by Vote in Appropriations Acts, include:

Voluntary Organizations (grants)  
Canada Manpower Consultative Service  
Canada Agricultural Manpower Program  
Local Employment Assistance Program  
Outreach Program  
Diagnostic Services  
New Technology Employment Program  
Portable Wage Subsidy Program  
Canada Community Services Program  
Canada Community Development Program  
Program for the Employment Disadvantaged  
Immigrant Settlement and Adaption Program  
Summer Canada  
Local Economic Development Assistance



## HIGHLIGHTS 1981-1982

In 1981-82, new emphasis was placed on long-term human resource development and planning. Research into the most effective economic commitment to long-range planning was considered a priority. The criteria for implementing programs were based on human resource planning for the future economic stability of the labour force. Emphasis was placed on counselling for long-term employment through the Canada Employment Centres and Outreach offices across Canada.

### Employment Registrations

During fiscal year 1981-82 a total of 4,559,599 persons registered or re-registered for employment at the Commission's Canada Employment Centres.

### Job Vacancies

Employers listed a total of 1,296,741 job vacancies with Canada Employment Centres in 1981-82.

### Referrals

Canada Employment Centres made 3,630,477 referrals to employers in response to job vacancies listed.

### Placements

Canada Employment Centres made 795,761 placements of more than one week's duration and 224,308 placements of one week or less. The 63 Canada Farm Labour Pool offices filled 161,829 vacancies. The Outreach program, through 230 community-based projects, assisted some 50,000 persons in finding regular or casual employment, some of which are reflected in Canada Employment Centre placement activity. More than 325,000 students were placed in temporary or casual jobs by Canada Employment Centres for Students, the majority of them in the private sector. This represented a 9 per cent increase from the previous year. Canada Employ-

ment Centres On-Campus effected more than 53,000 placements of which almost 43,000 were in career jobs.

### Mobility

A total of 35,658 persons received financial assistance under the Canada Manpower Mobility Program for an expenditure of approximately \$10.7 million.

### Training

As a result of the need for long range human resource management, 292,604 adults received institutional training and/or industrial training under the Canada Manpower Training Program at a cost of \$830 million during fiscal 1981-82. The total includes 10,642 Native people who received either institutional or industrial training.

In response to the need for upgraded skills some 2,192 women began training in non-traditional occupations under an industrial training initiative introduced last year.

The Commission entered into contracts with employers to train 5,486 persons in critical trade skills establishing a firm partnership foundation with the industrial community.

During the year, considerable progress was made in moving the training program towards the objectives of the new National Training Program. Revised policies to reorient the institutional and industrial training programs to meet more effectively the critical skill needs of the economy and to provide more opportunities for individuals were discussed with the provinces. In order to achieve this goal new legislation was developed in preparation for new training agreements with the provinces.

### Employment Development

In recognition of the downturn in the Canadian economy, the government responded with a commitment to Work Sharing which enabled workers to share voluntarily in the work which was available. Work Sharing, a measure re-introduced in



December, 1981, resulted in 489 agreements by the end of the fiscal year. There were 26,708 employees sharing available work in 489 companies, thus averting the layoff of 11,610 workers, at a commitment of \$28 million.

Canada Community Development Projects, Round Two, approved 4,820 projects to create 26,452 jobs in areas of high unemployment.

Canada Community Services Projects, which support employment development in the voluntary and community social service sector, approved 607 projects creating 1,472 jobs.

A total of 85,211 jobs were supported during the year at a cost of \$245.2 million.

#### Immigrant Arrivals

In 1981-82 Canada accepted 131,455 immigrants.

#### Unemployment Insurance

During the calendar year, 1981, approximately \$4.7 billion in unemployment insurance benefits were paid out to more than 2.9 million claimants.



## MAJOR DEVELOPMENTS

During the fiscal year 1981-82, the Canadian economy grew at a moderate rate. However, all the gain occurred in the first quarter and mainly on the strength of fixed business investment in non-residential construction, machinery, equipment, and non-farm inventory accumulation. The last half of the year saw Canada enter a recessionary period.

The economic expansion that began during the second quarter of fiscal 1980-81 continued into the first quarter of fiscal 1981-82. However, the remaining quarters of 1981-82 showed considerable economic deterioration with the seasonally-adjusted Real Gross Domestic Product registering declines of 0.9 per cent and 0.5 per cent during the second and third quarters respectively.

In line with the weakened Canadian economic conditions, the labour market also showed considerable weakness during the fiscal year 1981-82, the deterioration beginning in September. The employment growth of 1.6 per cent was less than the 2.6 per cent increase of the preceding year, and also lower than the 2.1 per cent growth in the labour force. The result was an increase in the unemployment rate from 7.5 per cent in 1980-81 to 8.0 per cent in 1981-82. The labour force growth raised the participation rate to a new high of 64.5 per cent, up 0.4 percentage points from the 64.1 per cent in the previous year.

This summary of the labour market picture masks certain significant changes that took place during the fiscal year 1981-82. All the employment growth occurred in the first quarter. Reflecting the increasing economic deterioration, the second

quarter witnessed a marginal decline (0.06 per cent) in seasonally-adjusted employment while the third and fourth quarters saw further declines of 0.74 per cent and 0.91 per cent respectively. The seasonally adjusted unemployment rate climbed from a low of 7.2 per cent in the first quarter to 8.6% in the fourth quarter.

Between 1980-81 and 1981-82 there was a decline in the labour force for both young men and young women between 15 and 24 years of age and an increase for both adult men and adult women aged 25 years and older, the increases being 1.7 per cent and 5.7 per cent respectively. The decline in the labour force for young men and women was due both to the lower population increase and a marginal decline in their combined participation rate. Despite the decline in the youth labour force, their combined unemployment rate rose from 13.3 per cent in 1980-81 to 14.0 per cent in 1981-82 with virtually all the increase in the unemployment rate being accounted for by a 2.5 per cent decline in employment for young males. Adult women continued their strong labour force growth with an increase of 5.7 per cent in fiscal 1981-82, causing their participation rate to rise to 48.0 per cent, up 2.5 percentage points from the preceding year. Their employment growth was weaker than their labour force growth; consequently, their unemployment rate increased from 6.4 per cent in 1980-81 to 6.9 per cent in 1981-82. Similarly, since the labour force growth of adult men exceeded their employment growth, their unemployment rate went up from 4.7 per cent in 1980-81 to 5.3 per cent in 1981-82.

On a regional basis, employment growth continued to be strong in Western Canada (3.0 per cent), mainly because of the strong showing in Alberta and British Columbia. Ontario, which was plagued by layoffs in the automotive and related



industries, showed a growth rate of 2.4 per cent, with most of it occurring during the first half of the year, and mainly in the trades and in the community, business and personal service industries. Quebec experienced a 0.9 per cent decline in employment while the Atlantic Provinces showed no change in employment from the level of the preceding year.

### Task Forces

Two Task Force reports tabled in the House of Commons in July, "Labour Market Development in the 1980s" and "Unemployment Insurance in the 1980s," indicated the need for the Commission to consider human resource development and planning as major objectives in order to promote Canada's economic health throughout this decade. Both Task Forces undertook the research and production of reports which formed the basis for important discussions with provincial governments and the private sector. The process of consultation was launched with the wide distribution of the publication "Are We Ready to Change" and the two Task Force reports which accompanied it. The Labour Market Task Force proposals in the area of training have already given rise to those contained in the new National Training Act. Other proposed changes recommended in the two reports are also expected to fundamentally alter government initiatives during the 1980's.

### Labour Market Development

The broad mandate of this Task Force was to study the influence of federal policies on the labour market and human resource management. It proposed a number of broad policy directions:

- greater emphasis in post-secondary training in technology, engineering, science and business; coupled with incentives to industry to provide more and better trades training.

- the introduction of various measures to facilitate the entry and advancement of women, Native people and disabled persons into productive jobs.
- emphasis on longer term community-based economic development in job creation programs.
- reduction in government support for declining industries and increased use of employment-related cash grants to employers.
- improved labour market intelligence and placement services.
- increased emphasis on assistance to workers to move from declining industries to growth industries.

### Unemployment Insurance

The mandate of the Task Force was multi-purpose. It was first to examine the history of the program, its environment and its impact on the economy and society. It was then to assess particular problem areas and identify options for change to improve the program's impact on the labour market, make U.I. more equitable, remove complexities and streamline program administration.

The Task Force proposed a range of options for change involving the major provisions of the U.I. Act and Regulations.

- An increased and uniform variable entrance requirement applicable to all claimants,
- a revised single phase benefit structure paying benefits on the basis of labour market attachment and regional unemployment rates,
- an increased period of disqualification for people who leave jobs voluntarily without just cause,
- streamlined maternity benefits which would be extended to adoptive parents,
- elimination of the retirement benefit,
- replacement of the minimum insurability concept with one related to minimum qualification,
- the disregarding of earnings on separation from employment for premium and benefit purposes,



- . a revised formula for determining the maximum weekly insurable earnings,
- . an increased benefit repayment rate,
- . modifications in the developmental use of U.I. funds,
- . adopting a percentage basis for determining the allocation of U.I. program costs between the government and the private sector,
- . the creation of a government-private sector task force to assess in detail the optimal method of determining insurable earnings and employment in the longer term.

The conclusions and proposals of both of these Task Forces have been widely analysed by all levels of government, labour, private sector industry and other interest groups. These consultations are expected to result in proposals to Cabinet for fundamental changes in both Labour Market Development and Unemployment Insurance Programs. Both need to be integral in human resource development through the 80s.

Other task force reports submitted to the Minister included: The Advisory Group Task Force on the Aerospace Industry, and the Task Force on Indian and Native Employment in Saskatchewan. These have resulted in new directions in policy and planning.

A major recommendation by the Aerospace Task Force suggests the establishment of formal mechanisms to support the expansion and development of the industry through the provision of high technology manpower planning.

The Task Force on "Indian and Native Employment in Saskatchewan", also known as the Richardson Task Force, demonstrated the need for employment initiatives directed specifically to this clientele. A Native Employment Service, under the auspices of the CEIC, was established. A federal-provincial commission, Mama-Hopiwin Commission, was created in order to bring together all parties concerned with the development of Native Employment. Negotiations are presently ongoing with the provinces to determine how best to implement employment services, training needs, and institutional requirements for Native people. There is also a proposal which calls for the establishment of a Northern Trades Institute.

During the year, the Task Force on Immigration Practices and Procedures, appointed by the Minister in 1980, published reports on domestic workers in Canada on employment authorizations, the exploitation of potential immigrants by unscrupulous consultants, and the refugee status determination process. A number of policy changes sprung from these reports, including measures to assist foreign domestics gain permanent resident status in Canada (p. 31), to alert ethnic groups in Canada about fraudulent consultant activities (p. 37), and the restructuring of the Refugee Status Advisory Committee, making it a unit reporting directly to the Minister (p. 36).



## EMPLOYMENT SERVICES

As the principal federal agent for human resource development, Canada's Employment Service functions as an active intermediary between the supply and demand sides of the labour market, assisting employers to find suitable workers and job seekers to find employment. Within this context, the matching of job vacancies and job seekers is a pivotal activity and is one of the objectives of the Commission's programs and services.

The Commission operates 442 Regular CECs (Main and Branch Offices) and 28 offices providing special or centralized services. It also provides services through 82 CECs (On Campus) and itinerant services to 299 remote rural or isolated communities. This network is augmented during the summer months by the provision of approximately 400 Summer Student Officers.

Canada Employment Centres provide employers with a selection and job referral service. Job seekers are instructed in the development of personal job-search techniques and are provided with leads to employment opportunities that have not been listed by employers. Employment counsellors may also take action to interest prospective employers in job-seeking clients. In addition, the Canada Employment Centre personnel dialogue with business and industry to discern the human resource needs of these communities.

Workers who are not job-ready are helped to identify and overcome barriers to employment. Where barriers lie outside the competence of Commission staff, the individual may be assisted by referral to community agencies.

In most Canada Employment Centres there are Job Information Centres where job-ready workers can make occupational and job choices from openly displayed job cards or listings and then speak to

a referring officer for assistance. Job Information Centres best serve the needs of workers who simply require information about job vacancies and employment conditions.

In 1981-82 a total of 4,559,599 persons registered or re-registered for employment at Canada Employment Centres throughout Canada. Emphasis on job placement and the provision of fast, effective recruitment services to employers continued throughout the year.

National totals of job vacancies listed with the Commission for the year were 1,090,070 for vacancies of more than one week's duration, and 206,671 for vacancies of less than one week's duration. There were 3,630,477 clients referred to employers and 795,761 persons were placed in jobs of more than one week's duration. In addition, 224,308 job placements were made of less than one week's duration.

Increased use of automated equipment in selected Canada Employment Centres is intended to increase efficiency and reduce response time in dealing with job orders and thus to improve service to the public. The Metropolitan Order Processing System (MOPS), an online computer system which distributes job order data to all offices in a metropolitan area, is in effective use in Hamilton, Ottawa-Hull, Montreal, Toronto and Vancouver. The next major expansion of the MOPS system will be the installation of the system in Winnipeg to distribute information on workers and jobs, throughout the major labour markets of the three Prairie Provinces. By 1985 the system will be truly national with terminals in other centres, including Quebec City and major centres in the Atlantic Provinces. This system will also assist the Commission in determining the human resource needs of Canada's employers.



## National Job Bank

In order to fully utilize the human potential of Canadian workers the Commission introduced the National Job Bank: a computerized inventory of job vacancies which are difficult-to-fill, in the locations where the vacancies exist.

Through a nation-wide telephone/computer hookup, local Canada Employment Centres can enter search orders into the system on behalf of employer clients. Similarly, orders in the Bank can be searched on behalf of worker clients.

At any one time, the Bank contains approximately 3,000 employer orders, which represent between 4,000 and 5,000 job vacancies. The National Job Bank is just one of the initiatives the Commission has taken to reconcile skill shortages with skill surpluses across Canada. The Commission encourages employers and workers to use its services. Approximately 75 new orders are added to the data base daily. A recent evaluation indicated that 3,178 more placements were made during the first year of operation that would have been realized without the existence of the National Job Bank.

## Manpower Mobility

In keeping with the Commission's philosophy to fully utilize Canada's human resource capital the Canada Manpower Mobility Program facilitates the geographic mobility of workers who are unemployed, underemployed, or about to become unemployed; and for whom work is not available locally; and who wish to seek or move to the nearest appropriate locality where a job is available. The program also assists persons who must travel to obtain employment services which are not available to them locally. The Mobility Program provides five types of assistance.

Exploratory assistance encourages workers to seek employment in the nearest areas where suitable work is available.

Relocation assistance encourages the worker to relocate along with family members in an area where suitable employment has been found.

Travel assistance to temporary employment enables workers to travel to temporary jobs of at least six weeks' duration but not exceeding nine months, outside the place/area of residence.

Travel assistance to seasonal agricultural work encourages workers to travel to accept seasonal agricultural work of up to nine months' duration.

Special travel assistance enables workers to obtain employment services not available in their home area.

During 1981-82, approximately \$10.7 million was used to assist workers under the Mobility Program. This aided in the relocation of 6,976 workers and their dependants. Another 5,200 workers received exploratory assistance to help them in seeking employment in another area. In addition, 1,139 persons were given travel assistance to enable them to obtain employment services not available within their own area and 22,240 workers and students received assistance to travel to temporary employment.

In the fiscal period, 1981-82, 35,658 people received financial assistance under the Canada Manpower Mobility Program, which represents an increase of 26.6 per cent over fiscal 1980-81. This high level of program activity, in spite of the less than favourable employment situation, can be attributed to the increase in public awareness of the vacancy listings in the National Job Bank (NJB) and the subsequent requests for assistance under the Canada Mobility Program.



## Public Service Recruitment

Responsibility for the recruitment and referral services to those federal departments and agencies granted staffing authority by the Public Service Commission rests with the CEIC. This recruitment is restricted to the Administrative Support and Operational categories except in the National Capital Region where the Public Service Commission retains responsibility for the administrative support category.

A total of 65,253 regular vacancies were listed with Canada Employment Centres by various government departments and agencies during the year. From among 195,822 persons referred to these vacancies, 51,902 placements were made.

## Service to Employers

In order to further stimulate the co-operative approach of human resource management, increased use of the Commission's programs and services has been the object of marketing plans developed and implemented by Canada Employment Centres and regional offices of the Commission. Employers who list their available jobs are essential to the placement of workers. The success of these cooperative efforts is reflected in the total placements for 1981-82 which are noted elsewhere in this report.

## Service to Workers

The Commission, through its network of Canada Employment Centres provides services to workers, as well as employers, at the level of need. Assistance is provided to workers in three general areas: employment in jobs to which they realistically aspire; counselling and sponsored training courses to develop their job readiness; job search through a Creative Job Search Techniques course.

## Women's Employment Counselling Centres

Aware of the need to fully implement the human capital potential of Canadian women a pilot program of seven Women's Employment Counselling Centres has been implemented to test the efficiency of dedicated resources to particular client groups. The test sites are Halifax, Chicoutimi, York-Weston, Sudbury, Thunder Bay, Winnipeg and Calgary. Clients are women who have never worked before, or who are re-entering the job market after a lapse of twelve months or more, and women seeking to change careers. Realizing the need for co-operative human resource planning, a feature of the test units is liaison with community agencies and post-secondary educational resources, offering counselling on employment-related subjects not directly the responsibility of the Commission. More than 1,100 clients have availed themselves of this service.

## Affirmative Action

Acknowledging the necessity of maximum human resource utilization, the Affirmative Action Program focuses on the demand side of the labour market. Its aim is to improve the employment opportunities, to fully utilize the human potential, to improve job classification mobility and to achieve effective representation of specific target groups at all levels of all occupations throughout the labour force. The designated target groups are women, Native people, and the physically disabled; in Nova Scotia Black people are also specifically targetted.

The Affirmative Action Program encourages employers to investigate their workforce and to achieve or maintain appropriate representation of the designated target groups. Affirmative Action technical consultants assist employers to analyse their employment policies and practices; to remove systemic barriers to the identified groups; and to develop the necessary measures to achieve adequate representation of target groups where they have been under-represented. The Affirmative Action



#### a) Consultative Division

By the end of March, 1982, 29 companies were actively pursuing the Affirmative Action process with regional consultants according to the terms of agreement: 2 in Newfoundland, 5 in Quebec, 3 in Ontario, 2 of which are national, 8 in Saskatchewan, and 11 in B.C. Ten of these agreements were signed with employers in fiscal year 1981-82.

#### b) Public Service Affirmative Action Advisory Division

The Commission is one of three departments in which the program has been initiated on an experimental basis. The others are Treasury Board and Secretary of State. The program provides technical expertise through the Public Service Affirmative Action Advisory Division (PSAAAD) to departmental staff and the Senior Steering Committee, chaired by the Secretary of Treasury Board.

In 1982, the PSC and the Department of Environment began their involvement in the federal public service affirmative action initiative.

#### c) Research and Training Division

This division has responsibility for: developing training materials; developing and delivering training courses; training a team of Affirmative Action specialists; liaising with employers, unions, and target group members; undertaking research into affirmative action related issues in co-operation with other agencies, or by funding research contracts.

The Affirmative Action Training Manual was prepared in both official languages and will be distributed shortly.

#### Services to Special Needs Clients and Target Groups

The Commission recognizes the need to develop the human resource potential of

all Canadians including those with special needs and disadvantages. In keeping with this philosophy the full range of CEIC programs and services is available to special needs clients and target groups. There are, however, programs and services more specifically designed to meet the needs of these clients. These programs and services include: the Outreach Program, special counselling services; the Canada Manpower Industrial Training Program (CMITP), a special branch deals with Special Client Needs; the Local Employment Assistance Program (LEAP), helping these clients to develop enterprises within the local community; and the Program for the Employment Disadvantaged (PED), providing wage assistance to private sector employers hiring these clients.

Furthering the spirit of sector co-operation, the Commission consults with consumer groups and voluntary associations in reviewing programs and services to this clientele.

#### i) Physically and Mentally Handicapped

The Commission undertook a number of activities for and during the "International Year of Disabled Persons" related to service improvement. The recommendations contained in the Report of the Special Committee on the Disabled and the Handicapped, the Obstacles Report, detailed the misuse of the handicapped persons abilities under the present system. The human resource potential and societal contribution that could be made by handicapped persons has been reviewed and will be phased in.

A review of employment services to psychiatrically disabled people in Canada was undertaken.

#### ii) Welfare Recipients

The Commission continued to work closely with provincial social services departments to ensure effective delivery of employment-related services to clients receiving welfare assistance. In some regions formal agreements have been



### **ii) Welfare Recipients**

The Commission continued to work closely with potential social services departments to ensure effective delivery of employment-related services to clients receiving welfare assistance. In some regions formal agreements have been established between the provinces and the CEIC. One type of co-operative arrangement resulted in provincial social service officers working in particular CECs. This enabled the officers to better understand and effectively meet the needs and problems of this particular client group.

### **iii) Offenders and Ex-Offenders**

Co-operation continued with offices of the Ministry of the Solicitor General in an effort to provide more effective services to this clientele.

### **iv) Other Target Groups**

Other target groups are established as appropriate.

### **v) Women's Employment**

The Commission's need to examine the human capital potential of Canada's women became even more urgent from a study of the statistical data accumulated in fiscal 81-82.

During 1981-82, 1,591,575 women registered at the Canada Employment Centres and constituted 41.4 per cent of all registrants. At the same time the participation rate for all women aged 15 years and older in the labour market rose to 51.1 per cent while their unemployment rate reached 8.6 per cent as compared to 7.6 per cent for all men.

Predictions are that 65 per cent of labour force entrants during this decade will be women. To assist these and other women to achieve economically viable and self-fulfilling employment, the Commission continues to implement the Women's Employment Strategy and Plan of Action. One successful result emanating from the 1981-82 Strategy included the opening of the seven Women's Employment Counselling Centres

in Calgary, Winnipeg, Thunder Bay, Sudbury, Toronto, Chicoutimi, and Halifax.

A second success was the development of the training package on the Women's Employment Strategy. This package is directed towards all ECE counsellors. Among the first staff trained were the staff working in the Women's Employment Counselling Centre and the Women's Employment Counsellors/Coordinators in the regular CECs. The training is complete in Saskatchewan and the other regions should complete their training during 1982-83.

During 1981-82, a study to identify the employment needs of native women was carried out and a report presented by the joint Native Women's Association of Women/CEIC Working Group. Twenty-four recommendations were made, the most significant of which was the hiring of Commission Native Women's Employment Coordinators to work out of the provincial affiliates of the Native Women's Association of Canada.

The Women in Non-Traditional Occupations element of CMITP, under which an employer receives 75 per cent of the employee's wages and up to 100 per cent of related costs to train a woman in a non-traditional occupation, continues to be high priority. During 1981-82, 2,192 women started training under this program. This represented 12 per cent of all women taking industrial training, as compared with only 9 per cent in 1980-81. In response to widely expressed concerns vis-à-vis the expanding use of microelectronics in the office and its potential impact on women, three research projects were contracted by the Commission. Studies were done on The Integrated Electronic Office in terms of transferability of skills from the traditional to the Electronic Office, Training Resources and Needs, and Implications for the Career Mobility of Women.

### **vi) The Outreach Program**

Mutual co-operation to fully develop Canada's human resources is exemplified in the Outreach Program. This program is designed to improve the employability and access to employment of persons experi-



encing special difficulty in competing in the labour market and who are not able to benefit effectively from services offered by Canada Employment Centres. This is accomplished under agreements signed between the Commission and community-based agencies. With expenditures totalling \$12.9 million in 1981-82 the Outreach program funded 230 projects (comprising 28 for women, 87 for Native people, 44 for the disabled, and 71 for other client groups such as inmates and ex-inmates, isolated communities, etc.) with 716 employees, providing service to 765 points within Canada. Approximately 50,000 job placements, of which about 42 percent were female clients, were made through the program.

### Youth in the Labour Market

The data presented in the youth area emphasizes the need for structured long-term human resource development. In March, 1982, the youth unemployment rate increased to 18.4 per cent from 15.3 a year earlier, reflecting the continuing slowdown in the economy. The actual number of unemployed youth was 524,000 in March, 1982, compared with 452,000 a year earlier. Unemployment was most severe among young males, 21.5 per cent, compared with the 14.3 per cent for young females.

The overall youth unemployment rate of 18.4 per cent in March, 1982, was more than twice that of the adult unemployment rate of 8.0 per cent for the same period.

The high unemployment levels among youth may be characterized as an after-effect of the maturing to working age of the post-war baby-boom generation.

The presence of this unusually large residual element of unabsorbed young adults in the labour market coupled with very low levels of economic growth resulted in unusually keen competition for the youth generation entering the work force in 1981 and 1982.

A report of the Task Force on Labour Market Development in the 1980s emphasized that, while the proportion of youth entering the labour force may decline during the 1980s, the youth labour force will remain numerically stable at least until 1985. The Task Force recommended that more emphasis be placed on easing the transition from school to work for youth in general, and that targeted programming efforts be introduced to assist the severely unemployed youth groups in establishing positive employment patterns for their work life. Co-operative education and job experience training were specifically singled out by the Task Force as useful models to aid in this process. While Commission research is continuing, on March 11, 1982, the Minister announced several new measures aimed at meeting the employment needs of young people and other Canadians. The principal measures announced at that time were:

- . allocation of an additional \$188 million for year-round training initiatives, principally for the benefit of young people, to open up several thousand new training places in skills currently in demand such as welders, machinists, and high technology occupations;
- . allocation of an incremental \$20 million to the federal government's summer student program, so that 10,000 more young people may have a chance to receive valuable work experience this summer, bringing the total number of participants to 53,000 young persons in this program.

In line with the Commission's objectives for long-range human resource development, most of the benefits of these new announcements will be felt in the future. The assistance provided to youth during the fiscal year under review was nevertheless substantial.

In total, during 1981-82 the Commission provided employment-related assistance at an estimated cost of about \$716 million.

### Canada Employment Centres for Students

Some 460 Canada Employment Centres for



Students operated between April and September, 1981, and were staffed by approximately 1,500 senior students and recent post-secondary graduates. The Centres registered 695,365 students for summer employment. More than 325,000 temporary and casual placements were made, the majority being in the private sector. This represented a 9 per cent increase from the previous year.

### Canada Employment Centres On-Campus

During the academic year more than 125,000 post-secondary students registered at the 82 Canada Employment Centres located at universities and colleges across Canada. These on-campus centres effected more than 53,000 placements, with almost 43,000 in career jobs, utilizing a CEIC staff complement equivalent to 226.3 person years. National recruiters from potential employers, spent more than 15,000 days interviewing at university and college campuses across the country representing an increase of 29 per cent compared to the 1979-80 academic year.

### International Exchange Programs

Some 6,800 Canadian students and young workers participated in international exchange programs while Canada was host to some 2,200 young foreigners. These programs, divided into Student Exchange and Youth Worker Exchange movements, are intended to permit both Canadian and foreign post-secondary students and young workers (trainees) to work temporarily in each other's country on a reciprocal basis. Some 25 countries participate in the program. Work activities range from technical work to the specialized manual labour required for the restoration of archaeological sites.

### Native People

The Native Employment Policy, approved in 1977 to assist Native people to

enter and compete in the Canadian labour force, is currently being rewritten to further enhance the opportunity of Native people to participate in the Canadian labour force to their full potential. There are now 118 Native employment counsellors employed in various Canada Employment Centres serving Native clientele. In 1981-82, about \$83.0 million was expended through Employment Development, Training, Outreach, Community Development Projects and Canada Community Services Projects, providing employment for 4,493 Native participants. Under the Canada Manpower Training Program there were 7,610 Native trainees and a further 3,032 under the Canada Manpower Industrial Training Program. The Local Employment Assistance Program provided employment for 4,631 Native participants and the Program for the Employment Disadvantaged (PED) provided employment for an additional 332 Natives. Twenty of twenty-nine Affirmative Action agreements identified Natives as a target group.

In July the Native Women's Association of Canada/Canada Employment and Immigration Commission's Joint Working Group completed the report "Native Women - Labour Force Development" containing twenty-six recommendations to the Minister on the employment and training needs of Native women. The Minister has agreed to eleven of the recommendations and the Commission is implementing them. The remaining 15 recommendations are still being studied.

### Aids to Employment Counselling

To assist in the further development of human resource management skills, a number of tools to help the CECs' employment counsellors in their work with clients were improved and completed. The computerized career information system, "CHOICES", was used in 40 to 50 CECs regularly throughout the year and demonstrated widely at national conferences and regional exhibitions. Work continued on the development of a new component in "CHOICES" which will provide



information on courses and programs at post-secondary and training institutions across Canada.

The "PLACE" system for helping clients to identify and overcome barriers to employment was completed. "Moving On," a set of three books which are very popular with young clients at CECs and in high schools for teaching the skills of choosing a career and job search maintenance, was revised and produced in a new format.

### Job Finding Clubs

A new approach to helping clients find jobs through Job Finding Clubs, conducted by CEC counsellors and others, was launched at a national training course for counsellors. Clubs have since been started in a number of regions. Through a process of structured training and planned group activities in preparing clients for job interviews and to seek vacancies, a 90 per cent level of success after approximately three weeks of attendance has been achieved in some of the clubs. The support system of the club proves to be a motivational influence.

### Life Skills

As a follow-up to the Life Skills Program developed at the former Department of Manpower and Immigration's Training Research and Development Station in Prince Albert during the 70s, three new books were published: "A Conceptual Framework for the Life Skills Program", "Taxonomy of the Life Skills Required to Become a Balanced Self-Determined Person", and "More Life Skills", a new set of lessons to supplement the original Life Skills Coaching Manual.

### Employment Counselling

Recognizing the need for greater concentration on maximizing the human resource potential of CEIC clients, the

Commission is placing great emphasis on the training of CEIC counsellors. "Employment Counselling in the CEIC" which sets out policies and sub-policies governing the delivery of employment counselling services is well under way. It is designed to increase the CEIC's capability for providing employment counselling services to non-job ready clientele. A module on "Using Tests in Employment Counselling" has been implemented nationally, and as of March 31, 1982, 1,386 employment counsellors will have received training and been certified in their usage. Modules entitled "The Assessment Component of Employment Counselling" and "Individual Employment Counselling - A Systematic Approach" are developed in experimental format and have been pilot-tested in two regions. A fourth module entitled "Methods and Materials of Employment Counselling" is completed and has been delivered experimentally to counsellors from three regions. National implementation of these latter three modules is scheduled to commence over the next 12 months.

Significant progress has been made in developing an evaluation system to measure the input, process, and output variables involved in the employment counselling process. Gradual implementation is planned.

### Careers Provinces

In order to achieve effective human resource management, career choices based on demand for employees becomes a major priority. The Careers Provinces series now provides up-to-date fact sheets on approximately 670 specific occupations. The second edition of this biennial series is completed. The format has been revised and the leaflets are now bound in volumes, on a provincial basis, with a separate booklet listing titles of occupations and providing general information on the use of the series.



### College and University Programs in Canada

A new edition of "College and University Programs in Canada" has been published to assist those planning to enter post-secondary institutions. The book is designed to assist students in making their selections of both programs, and colleges or universities.

### Canadian Classification and Dictionary of Occupations (CCDO)

Ninety-eight new CCDO occupation descriptions were prepared during the course of the year and will be published in the fourth edition of the 1982 CCDO Guide.

### Occupational Analyses

The Commission, in collaboration with authorities in all provinces and territories, prepared and published six new or updated occupational analyses during 1982. They are used for employment and vocational counseling by educators, and apprenticeship and industrial training authorities. Examinations for the interprovincial "Red Seal" certification, which increases the mobility of Canadian journeymen/ women, are prepared from the analyses, as are trade examinations.

### JOBSCAN

Development continued on JOBSCAN which is an innovative approach to the identification and classification of job-related requirements. JOBSCAN can be organized by checklists to provide precise job-order definition and job-seeker screening in placement operations. It will also serve the needs of unemployment insurance, immigration, training, supply and demand forecasting, and other areas within the Commission's mandate.

During the fiscal year JOBSCAN checklists - the means by which workers list their employment skills and experience and employers list their employment requirements - were developed, and selected checklists were tested and revised. On-site testing and collection of data using JOBSCAN checklists was carried out in various locations.

### Mobility Canada

An updated edition of "Mobility Canada" was published during the summer of 1980. This publication provides housing and community information for over 250 selected cities across Canada. It is primarily a reference publication containing specific information on the mobility needs of Canadians and prospective immigrants abroad.

### Monitoring and Measuring Operations

The Commission continues to refine its operational monitoring capacity. It is directed at the continuing analysis of operational performance, and the review and assessment of new operational initiatives and pilot projects.

To minimize errors in the decision-making process as it relates to the determination of applicants' entitlement to unemployment insurance, a vigorous quality control and assurance program is maintained by field offices. More than 200,000 decisions were subject to secondary review.



## Human Resource Planning

A co-operative effort involving government, business, industry and labour.

For the remaining years of this decade, economic development, rapid technological change, and increased research and development are expected to contribute to an already widening gap between the demand for skilled workers and available supply. The key to the successful resolution of these labour force problems is effective corporate human resource planning.

The Commission views corporate manpower planning as the process a company undertakes to determine its labour force needs, under changing conditions; and the development and implementation of the measures necessary to meet those changing needs.

The Commission continuously encourages increased levels of human resource planning through its consultations with national industrial associations. In 1981-82, the Minister of Employment and Immigration signed manpower/human resource planning agreements with the Coal Association of Canada, the Mining Association of Canada, the Canadian Shipbuilding and Ship Repairing Association, the Air Industries Association of Canada, the Canadian Foundry Association, the Society of the Plastics Industry of Canada and the Canadian Council of Professional Engineers. The agreements commit the Commission and the industry/employer/profession to specific action involving manpower matters.

These associations agreed to encourage their members to do manpower planning, develop work force inventories, promote equal employment opportunities for women and minorities, and in layoff situations, facilitate the hiring of those being laid off by other member firms. For its part, the Commission agreed to assist the member companies in assessing their labour

force needs, provide labour market advice and apply its programs and services in a flexible and supportive manner.

The Commission is continuing its efforts with various federal economic departments and agencies to link human resource planning more closely to federal business assistance programs, federal contracts and procurement, as well as research and development initiatives.

## Special Training Initiative

An initiative introduced in 1980, Women in Non-traditional Occupations, enjoyed continued success in the 1981-82 fiscal year. Non-traditional occupations are those occupations in which 10 per cent or less of the workers are female. Some 2,192 additional women began CMITP training in these better paid higher skill occupations in the fiscal year, for an estimated expenditure of \$5.7 million. The percentage of women training in non-traditional occupations, relative to all women in CMITP, increased from 9 per cent in 1980-81 to 12 per cent this fiscal year.

The CMITP-based youth projects in Halifax, Montreal and Winnipeg maintained a 75 per cent success rate. Some 1,700 high-school dropouts have been integrated into the work force. These youth projects are managed by employer consortia in Winnipeg and Montreal; and the Halifax Board of Trade in Halifax. In addition to paying part of the cost of this training program, employers provide on-the-job experience and full-time employment for the graduates.

The Training Opportunities for Natives initiative was also continued in this fiscal year. The total number of Native trainees under this initiative alone increased to 3,032 from last year's 2,634. Training for Reserve Development Officers in Saskatchewan, and Inuit television producers and technicians in Northern Quebec are but two of the many new approaches to Native training.



## Occupational Skill Training

Occupational Skill Training is vital to the labour market adjustment and human resource planning process. The Canada Manpower Training Program (CMTP) is a major investment in upgrading and developing the nation's work force. Through CMTP, Canadian employers access much-needed skilled workers and adults acquire the skills required for better paying, steadier, and more satisfying jobs.

The Commission supports training in two ways. One approach is to purchase institutional training courses from the governments of the provinces/territories, which are provided in colleges and vocational schools. Training priorities are established by co-operative federal/provincial/territorial Manpower Needs Committees. Selection and referral to training courses is through Canada Employment Centres. Full-time trainees may be eligible for income support in the form of either training allowances or unemployment insurance benefits. Trainees may also receive other allowances to assist with extra expense resulting from the training course such as dependent care, commuting, living-away-from-home or travel costs.

The second approach is to enter into a contract with an employer or an employers' association to assist in training their employees. Under such contracts, the Canada Manpower Industrial Training Program (CMITP) reimburses the employer for the direct cost of training and for a portion of trainee wages.

During the year, considerable efforts were devoted to steering the program towards the aims and objectives of the proposed National Training Program. Consultations and information sharing were extensively pursued as the forerunner to the negotiation of new federal/provincial/territorial training agreements.

## Institutional Training

Institutional training is carried out under the Adult Occupational Training Act in co-operation with provincial and territorial governments. During the year, a total of 219,494 adults received institutional training at a federal government cost of \$692 million. Expenditures included \$420 million for training purchases, \$106 million for allowances and \$166 million for unemployment insurance benefits.

Re-orientation of training purchases to meet existing skill shortages was a major priority. Apprenticeship and skill training received the major portion of the budget, involving 74 per cent of the full-time trainees. In keeping with the Commission's goal to provide improved services to women, 85 per cent of the full-time trainees on orientation courses were women. Further, women accounted for 21 per cent of all trainees in skill and apprenticeship courses. Youth, under the age of 25, accounted for 50 per cent of the full-time trainees.

The Commission's policy on the language of instruction for CMTP courses was strengthened to ensure that more Canadians can undertake training in the language of their choice.

## Industrial Training

The Canada Manpower Industrial Training Program (CMITP) remained the key program for industrial training in 1981-82. However, the Minister's announcement of plans for the new National Training Program on January 10, 1982, indicated that substantial changes would be made to the program to accommodate Canada's changing human resource needs through the 80s. Recommendations emanating from the Task Force Report on Labour Market Development in the 1980s, the Parliamentary Task Force Report on Employment Opportunities for the 80s, and an internal CEIC evaluation will result in the direction of training funds to skill shortages to overcome present and



anticipated manpower bottlenecks in a number of industries.

CMITP consists of two components: the General Industrial Training Program (GIT) and Critical Trade Skills Training (CTST). The basic differences between the two are: duration of training, rates of reimbursement, and designated occupations. Under the Industrial Training Program federal financial support is available to employers for up to one year; under Critical Trade Skills Training it is available for up to two years.

In the fiscal year, 1981-82, 5,486 trainees started training under CTST at a federal government cost of \$26.7 million. Under the GIT, 67,746 trainees benefitted at a federal government cost of \$110.0 million.

### Foreign Workers

The Commission's mandate is to assist both employers and workers in meeting their labour market needs. It therefore facilitates and supports the use of foreign workers where this will maintain or create jobs in Canada, bring new technological expertise, train Canadians, or expand the productive capacity of the country. However, the Commission also ensures that the use of foreign workers does not adversely affect the employment and career opportunities of Canadians.

Early in 1982, further action was taken to protect jobs for Canadians in those industries and occupations which had been affected by a downturn in the economy. On January 5, 1982, officials in the Canada Employment Centres were instructed to refuse any further employer requests to hire foreign workers for the mining, construction and manufacturing sectors. Restrictions were also placed on the entry of foreign workers, for occupations where there had been recent severe layoffs of Canadian workers, and for any job where the training period is three months or less. In exceptional

circumstances, where the employment of foreign workers would be beneficial to both industry and Canadian workers, regional offices approve such requests.

### Energy, Megaproject and Economic Planning and Co-ordination

Throughout 1981-82, the Commission continued to assist project sponsors and government departments in the development of human resource planning and mechanisms to ensure that such planning was integrated into overall government economic development plans and initiatives. Specific initiatives or achievements included:

- formulation and membership on the federal/provincial Committee on Megaproject Industrial and Regional Benefits and use of this mechanism to review private sector human resource planning initiatives;
- proclamation of the Canada Oil and Gas Act, which includes specific requirements for development of satisfactory employment and training plans prior to the awarding of exploration or production leases;
- participation in the negotiation of federal/provincial energy agreements relating to Alberta, Nova Scotia and Newfoundland;
- development and participation on a senior federal committee considering the policy, economic, social, and resource impacts of hydrocarbon development in the Arctic and northern regions; and
- negotiation of employment plans with a significant number of energy firms engaged in offshore exploration and onshore resource development.

In concert with the Northern Pipeline Agency, the Commission has continued to work with the Foothills Pipe Lines group of companies and the pipeline contractors to help meet the worker requirements for the construction of the so-called "pre-build" sections of the pipeline in southern British Columbia. Alberta and



Saskatchewan. Special efforts have been made to accommodate Native workers on the project. In addition, the Commission is assisting supply firms with their hiring needs in order that Canadians might receive the fullest benefit from any procurement of goods and services for the project.

#### Federal-Provincial Agricultural Employment Development Agreements

The agreements promote consultation and co-operation in policy and program development and provide for the cost-sharing of agricultural employment activities.

During 1981-1982 some \$600,000 in federal funds were committed for the cost-sharing of projects such as improving housing for seasonal farm workers, the daily transportation of harvest workers, labour market research, and advertising. Federal-Provincial Agricultural Employment Development Agreements have been signed with all provinces, except Alberta and Newfoundland.

#### Canada Farm Labour Pools

To facilitate the co-operation of CEIC with all sectors, Canada Farm Labour Pools (CFLP) operate as employment offices in farming communities and work closely with Canada Employment Centres to help provide an adequate supply of farm workers. There are now 63 CFLPs covering all major farming areas of the country. In 1981, 161,829 vacancies were filled by CFLPs. In addition, CECs placed 23,217 agricultural workers and were responsible for the movement of workers to the agricultural areas. Funding for the CFLP program was \$4.4 million for the fiscal year.

Local Agricultural Manpower Boards (LAMBs) act in an advisory capacity to the Pools and establish guidelines for wage rates, working conditions, and accommodation for workers hired through the Pools.

#### Seasonal Agricultural Workers Programs

These programs provide for the organized movement of foreign workers to meet the temporary needs of employers for specific periods to fill seasonal agricultural jobs when Canadian workers are not available.

In 1981, the Caribbean countries supplied 5,130 workers, Mexico 668 and the United States 56. The majority of these workers were employed on farms and in canneries in Ontario, while a small number went to the provinces of Alberta, Manitoba and Quebec.

#### Work Sharing

To maximize the utilization of Canada's human resource capital, Work Sharing was one of the measures the federal government introduced in late December, 1981, to help laid-off workers, or those threatened with layoffs.

Work Sharing is designed to avert temporary layoffs and enables workers to share voluntarily the work available. Under Work Sharing, workers receive wages from their employers for the days worked and unemployment insurance benefits for days not worked in accordance with the agreement.

Both employers and their workers must agree to a Work Sharing proposal. For a proposal to be accepted the following conditions must be met: the firm must have been in business for at least two years; the workers must be eligible for unemployment insurance benefits; the firms must be economically viable; firms must prove that their average work-week consists of a specific number of hours; firms must show that work reduction was due to factors outside their control and that of their employees; firms must show that the shortage of work is temporary by producing evidence to support contentions that they should be able to return to a full level of employment at the end of the Work Sharing agreement.



In fiscal year 1981-82, Work Sharing agreements ranged from a minimum of six weeks to a maximum of 26 weeks.

Legislative authority for Work Sharing is found under Section 37 of the Unemployment Insurance Act, 1971.

The original expenditure ceiling of \$10 million from the UI account was increased to \$90 million.

The program was well received by both employers and workers. Employers saw it as an opportunity to retain trained workers during slack times and workers were able to maintain their skills and work habits. They also received more money than they would have if they were only drawing UI benefits.

As of March 31, 1982, 489 applications had been approved, potentially involving 26,708 employees in Work Sharing and averting the layoff of 11,610 at an estimated expenditure of \$28 million.

#### Unemployment Insurance/Job Creation Program

The UI/Job Creation Program provides for unemployment insurance recipients to voluntarily work on projects which create assets of value to the community. This program is conducted under the provisions of Section 38 of the Unemployment Insurance Act. The objectives of the program are to utilize income maintenance expenditures under the U.I. Program to create opportunities for productive activity which would not otherwise be available to laid-off workers and to assist them to maintain their skills, particularly those with middle to higher level skills.

There are three key elements: The Commission will increase the claimant's benefits to a maximum of \$240 a week (the sponsor may or may not add to this); the Commission will continue to pay the benefits directly to the claimant; a claimant's eligibility may be extended for up to six weeks to a maximum of 58 weeks.

The federal government will invest up to \$220 million over the next two years, \$170 million from the UI Fund and \$50 million from the Economic and Regional Development Fund (ERD Fund) and projects directed primarily to resource sectors such as fisheries and mining, forestry and agriculture.

#### Local Employment Assistance Program (LEAP)

During the past fiscal year, LEAP continued to meet its objectives of creating long-term job opportunities for those persons who are unable, due to employment-related disadvantages, to secure and maintain an adequate position in the labour market. LEAP did so through its training (Preparation) projects which offer basic life/job skills to the disadvantaged target group member and through its enterprise development (Retention) projects which set up small businesses in which the target group members are employed.

In 1981, LEAP expenditures totalled \$51.7 million for 647 projects. Of this total, \$24.2 million was spent on Native projects. The Native target group has been one of LEAP's main target groups along with youth, women and the disabled.

#### Canada Community Services Projects (CCSP)

Canada Community Services Projects (CCSP) is a national program which supports job creation in the voluntary and community social service sector. Such organizations may apply for funding for up to three years. Projects lasting longer than one year are subject to a diminishing funding formula; year two is 66 per cent of first year funding and year three is 33 per cent. The diminishing formula, coupled three-year capacity for funding represents a coherent and structured approach to creating long-term employment which enhances the capacity for permanency through partnership arrangements with



other major societal institutions: public and private. The program provides "seed" money to projects, allowing them time to develop other resources and become self-sustaining.

When CCSP was launched in August, 1980, the demand for program funds exceeded available program dollars. This trend continued into the second year of its operation. Approximately \$10.5 million for fiscal year 1981-82 was expended, representing 607 projects and 1,472 participants.

Of the 376 projects initially approved in fiscal year 1980-81 for longer than one year, 349 projects were renewed for their second operational year during fiscal 1981-82. Through the introduction of Special Employment Measures, several target groups were substantially represented. In some cases one participant falls into more than one target group resulting in the following statistical breakdown: 78 per cent women, 40 per cent youth, 11 per cent Native people, and 11 per cent people with physical/mental disabilities.

#### Local Economic Development Assistance (LEDA) Program

In the philosophy of human resource development and private sector co-operation, the Local Economic Development Assistance Program (LEDA) was introduced on a pilot basis in the fall of 1980. LEDA is designed to play a direct and active role in stimulating private sector employment through local enterprise development in the community. It funds the planning and operation of community-based corporations. These will provide technical support and limited financial assistance to proposed or existing local businesses that will create continuing jobs in the community.

There are two stages in the program: a planning stage and an operational stage. In the first stage up to \$50,000 is provided to a lead organization such as a Board of Trade, Chamber of Commerce, or economic development association, to establish a LEDA Corporation and plan its investment activities. When a formal application for operational stage funding is approved, the LEDA Corporation is eligible to receive up to \$250,000 a year to administer and implement its plan.

For the "pilot" program of LEDA 84 submissions were received. Due to financial constraints, only 13 of these proposals were approved and funded for the planning stage. All 13 have now progressed to the operational stage.

LEDA is jointly administered by the Commission and the Department of Regional Economic Expansion. The program budget for 1981-82 was \$2.0 million.

#### New Technology Employment Program (NTEP)

The New Technology Employment Program was launched in September, 1980. This experimental program was designed to create jobs for highly educated graduates in scientific and technical fields who are unable to find employment in their disciplines. The program assists small-scale organizations through wage subsidies for new jobs in research and development and its application in a number of priority areas. The program supports activities in the development and application of technological innovations in manufacturing, produce and process development, and in the development and application of small scale energy conservation programs and alternate energy technologies.

A federal contribution of up to 75 per cent of wages for each eligible employee may be paid to a maximum contribution of \$290 per week for a maximum of 12 months. The maximum for each employer is \$150,000.



The New Technology Employment Program has been well received by employers and employees alike. The application to funds available ratio is the order to 2 to 1. The program has had its largest impact with small private sector firms. These have accounted for 70.1 per cent of the total amount of agreements with employers.

#### Canada Community Development Projects (CCDP)

Introduced in the summer of 1980, Canada Community Development Projects (CCDP) is a program designed to create employment opportunities in areas of high unemployment through direct job creation. Projects which began operating in the fall of 1981 must be completed by March, 1983. A total of some \$113.4 million, later increased to \$141.2 million, was made available to contribute to labour, overhead and material costs of approved projects.

Special Employment Measures were included in the program to facilitate the employment of women, youth, Native people and the physically disabled. In addition, CCDP encouraged the sub-mission of project proposals which would have an impact on specific national and regional priority areas such as Native employment, energy conservation and community restoration.

A total of 8,030 project applications were received for a requested \$383 million. Of these applications some 4,820 were approved with a total of 32,815 participants.



## 1981 SUMMER CANADA: Student Employment Program

SUMMER CANADA 1981 was designed to provide seasonal employment for students during the summer months by stimulating job creation and thus initiating new positions which would not otherwise have been available to student job-seekers.

There were two principal sponsorship streams.

### i) The Federal Projects Stream

Federal departments and agencies were eligible to submit both projects proposals and job proposals under the Public Service Employment Component. These proposals were required to meet the departmental long-term recruiting objectives pertaining to scientific and specialist jobs.

### ii) The Community Projects Stream

Existing organizations, businesses, partnerships and municipalities (with provincial consent) were eligible to submit project proposals under this stream.

Under the Federal Projects Stream, excluding the Public Service Employment Component, nearly 75 per cent of the projects funded involved research and analysis activities or the provision of education and information services. This contrasts with the project activities under the Community Projects Stream of which 27 per cent involved the provision of health and social services, 12 per cent involved research and analysis and 10 per cent were artistic and cultural.

In 1981, SUMMER CANADA introduced special employment measures to redress imbalances or inequalities in the availability of employment opportunities for women, Natives and physically disabled persons. With respect to these measures: female

participation was 60 per cent, or some 20,500 women; Native participation was 11 per cent, or nearly 3,665 students of Native ancestry; and disabled student participation was 1.2 per cent, or 374 disabled students.

In total, approximately 34,400 students participated with an estimated federal contribution expenditure of over \$67 million. For July, 1981, it has been estimated that the program reduced the student unemployment rate of 3 percentage points.

The overall 1981 Summer Employment Initiatives for Students, of which SUMMER CANADA was an element, was budgetted at \$100 million. Also included were the DND Cadet and Reserve Training Program, the RCMP Special Supernumerary Constables Program, the CECs for Students and the Native Internship Program. Total participants for all these elements has been estimated at over 50,600.

In 1981, SUMMER CANADA provided youth with the opportunity to gain experience in the labour force, thereby developing work habits and skills which enhanced their opportunities upon graduation. SUMMER CANADA, is another human resource development initiative of the Commission.

## Industry and Labour Adjustment Program (ILAP)

INTERDEPARTMENTAL CO-OPERATION FOR EFFECTIVE HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT  
On January 19, 1981, the Ministers of Employment and Immigration, Industry, Trade and Commerce, Regional Economic Expansion and Labour, announced a three-year \$350 million program to promote industrial restructuring and labour market adjustment. The program is designed to assist communities, industries, and workers most severely affected by the decline of permanent jobs as a result of major industrial restructuring.

ILAP has two major components: labour



and industry oriented measures which are generally available, and community-based adjustment measures for labour and industries. The community-based labour measures, delivered by CEIC, consist in part of additional labour adjustment measures (the portable wage subsidy for the re-employment of older workers and provision of additional direct job creation); and partly of enhancements of some of the nationally available measures. The ILAP community-based measures also include Labour Canada Labour Adjustments Benefits (Early Retirement) which is delivered by CEIC. Incentives under the Critical Trade Skills Training (CTST) program, which is generally available, were increased under the ILAP initiative.

In 1981-82, the Cabinet designated the following ten (10) communities for ILAP assistance: Asbestos, Montmagny/L'Islet, Port-Cartier/Sept-Iles (Schefferville), and Tracy/Sorel in Quebec; Brantford, Chatham, Kitchener/Waterloo, and Windsor in Ontario; McAdam in New Brunswick; and Sydney in Nova Scotia. Community designations are in place for one year with provision for a maximum of two six-month extensions. In the communities designated, federally sponsored Community Adjustment Committees were set up, with representatives from business, labour and government agencies to provide advice on economic and social re-development needs. The committees also provide a focal point to facilitate co-ordination of the ILAP measures and their integration with the full range of federal, provincial, and municipal programs available.

#### Canadian Industrial Renewal Board (CIRB)/Program

The Canadian Industrial Renewal Board (CIRB) established by the federal government will help restructure and modernize the textile, clothing,

footwear and tanning (TCFT) industries; help diversify the economic base of communities heavily dependent on these industries and most likely to be affected by the gradual liberalization of world trade in these commodities; and help workers affected by these changes find new employment.

Programs covered under the mandate of the CIRB include a benefit program to assist in the restructuring and modernization of viable textile, clothing, footwear, and tanning firms; and a Business Industrial Development (BID) Program to accelerate the renewal of the economic base of communities that are heavily dependent on TCFT activity. The BID component is designed to help consolidate and expand viable firms, promote the establishment of new business undertakings, and attract new businesses to Special Areas designated for assistance under the program. The federal government's sector policies for the TCFT industries also includes a major labour adjustment component. An early retirement benefit package is available through Labour Canada and, in close cooperation with CIRB activities, the CIRB offers the full range of CEIC adjustment measures and special adjustment measures for affected TCFT workers will be introduced in 1982-83.

#### Manpower Consultative Service

The Manpower Consultative Service (MCS) offers financial assistance to employers and workers to jointly plan for company growth and expansion, new equipment and work processes and to minimize the impact of layoffs and plant closures.

The Commission assumes up to 50 per cent of the cost of adjustment committees set up in formal agreements with employers and workers, and in some cases, with provincial governments. Commission officers also act as advisors to the committees.

During the past year MCS continued to be responsible for the Industry and labour



Adjustment Program (ILAP) including the operation of Community Adjustment Committees. In addition, MCS is responsible for administration of the Work Sharing Program.

In 1981-82, 382 agreements were signed to examine problems of work force planning and adjustment. Commission expenditures related to these agreements and agreements carried over from 1980-81 were \$2.5 million.

### Program for the Employment Disadvantaged (PED)

This major initiative in the field of wage subsidies in the private sector designed to develop the human resource potential of employment disadvantaged Canadians, was launched on May 1, 1981. The purpose of the program is to encourage private sector employers to hire and maintain in employment physically and mentally handicapped persons and other unemployed persons who have experienced serious difficulties in securing and keeping employment. It provides a subsidy beginning at 85 per cent of gross wages decreasing progressively to 50 per cent and 25 per cent for a total subsidy period of 65 weeks for handicapped workers and of 39 weeks for other employment-disadvantaged persons. In addition, up to \$5,000 may be reimbursed to employers hiring handicapped persons under the program to assist in defraying costs related to the restructuring of the workplace or purchase of special equipment in order to facilitate the employment of handicapped persons.

During the fiscal year 1981-82, the program placed 2,649 handicapped and 4,453 other employment-disadvantaged persons. Included in these numbers were 36 per cent women, 4.7 per cent Native people, and 45 per cent youth under 25. Thus, PED was able to assist a variety of target groups within its employment mandate.

The program also sought the support and expertise of community groups in securing private sector employment opportunities for eligible workers and in the provision of pre and post employment services to employers and workers participating in the program. Nineteen agreements were signed with such groups. Total allocated program funds reached slightly more than \$23 million.

### Portable Wage Subsidy Program

The Portable Wage Subsidy Program (PWS) is part of a number of a new labour adjustment programs introduced by the government in March, 1981, to help displaced workers 45 years old or more, to find alternative employment. In order to be eligible for the program, workers must have a two-year attachment to a firm within an industry and community designated under the Industrial and Labour Adjustment Program (ILAP) or to a firm covered by a Manpower Consultative Service (MCS) Agreement. The subsidy is at the rate of \$2.00 per hour per participant to a maximum of 40 hours per week for a period of up to 12 months.

Eligible participants are given PWS vouchers which they present to a prospective employer. If the employer hires the participant, he may present the voucher to the federal government for reimbursement. As of March 31, 1982, 1,041 vouchers had been issued valued at a total of \$4.2 million under the MCS component, and 702 vouchers valued at \$2.8 million under the ILAP component. A total of 61 hard-to-place workers found employment by means of the vouchers.







## UNEMPLOYMENT INSURANCE

One of the major income support programs in Canada today, Unemployment Insurance (UI) is designed to play a key role in providing temporary income support to qualified insured workers between jobs. It is also a major economic stabilizer in regions of high unemployment. In 1981, 2,900,000 claimants were paid \$4.76 billion in UI benefits.

In the last decade, the objectives and design of the UI program have been continually fine-tuned to reflect changing circumstances. During 1981-82 the demand for Unemployment Insurance benefits increased significantly. This increased the CEC workload to the point that staff found it increasingly difficult to provide timely service. Additional staff has been authorized to improve the speed of service.

### Improving Services

#### The Record of Employment (ROE)

The ROE is a form completed by employers when a worker leaves their employ. It is the key UI document for determining the claimant's eligibility for benefits and the rate and duration of those benefits.

In 1981-82 the Commission introduced an ROE awareness program for employers and Commission staff. The new program is designed to increase the awareness in the employer community of the importance of the ROE. The major aim of the program is to reduce errors in form completion and to therefore help reduce overpayments and underpayments of benefits to UI claimants.

#### The Insurance Online System

The Insurance Online system gives Commission officers instant access to data on UI claims. Online computer

systems directly link local Canada Employment Centres (CECs) with regional computer centres, through telecommunications facilities. These direct links eliminate many inefficiencies found in older computer systems. Online systems provide direct, controlled access to information in the computer. Most information can be updated directly without intermediaries such as clerks, key-punch operators and the mail. The system can give more accurate and timely status and benefit payment information.

The system is now operating in the Ottawa-Hull area and in the Atlantic provinces. Plans now call for extending the system nationally in the next two years.

#### Quicker Insurability Rulings to Claimants

Most workers in Canada can insure the earnings from their employment up to a maximum amount which is determined each year by the Canada Employment and Immigration Commission. It is, however, the responsibility of Revenue Canada Taxation to decide whether or not a payment made to an employee is insurable.

Previously, once a decision was made, Revenue Canada Taxation told the Canada Employment Centre, which then informed the claimant. In 1981-82, a new procedure was developed so that claimants could get insurability rulings direct from Revenue Canada Taxation. This procedure will be in effect by mid-1982, and it is anticipated that it will reduce delays in about 20,000 cases referred to Revenue Canada Taxation each year, thereby speeding up service to claimants.

### Improving Control of Expenditures

#### Report on Hirings (ROH)

Report on Hirings is a program in which employers voluntarily give the Commission



computer tapes, computer printouts or manually completed reports on newly-hired employees. The Commission matches this information against the UI Benefit Payment file to quickly detect any failure by claimants to report work and earnings. Claimant failure to report work and earnings contributes significantly to the overpayment of UI benefits.

Some 54,000 employers were recruited to the manual ROH system by the end of the 1981-82 fiscal year. Recruitment of major employers to the automated earnings reporting system is continuing. Some 21 larger employers were participating, eight were in testing and 89 were considering joining the system at year-end.

By March 1982, the ROH system had helped to detect more than 35,000 overpayments, worth \$6 million, making it the Commission's most cost effective control program. In addition to detection, the ROH program is also expected to deter UI fraud and abuse significantly and encourage claimants to declare work and earnings. A study was started during the 1981-82 fiscal year to establish a methodology for measuring the deterrent effect of the program. This should be completed by the end of the 1982-83 fiscal year.

#### Computer Post-Audit Program

This program compares Records of Employment (ROEs) and UI pay records to detect undeclared earnings. During

1981-82 substantial revisions were made to improve the effectiveness and efficiency of the program. Results so far show an increase of 25 per cent in detected overpayments.

#### Training Program for Investigation and Control Officers

A training program was designed during 1981-82 to improve the effectiveness and professionalism of the Commission's approximately 500 Investigation and Control Officers. The project is enthusiastically supported by regional control organizations and will be implemented nationally during 1982-83.

#### Quality Control

After careful research and development, procedures were finalized to ensure uniform national standards for control investigations and quick identification of training needs. The quality control procedures will be implemented in 1982-83.

#### The Social Insurance Number (SIN)

The Commission issued 560,795 new Social Insurance numbers during 1981-82. A total of 241,481 existing records were amended and 162,000 replacement card requests were also processed.



### Immigration Levels

The Immigration Act specifies that the Minister report annually to Parliament on the number of immigrants to be admitted during any given time period.

In conformity with this requirement, the fourth Annual Report to Parliament on Immigration Levels (1982) was tabled on November 2, 1981. For the first time the report covered a planning period of three years, announcing levels for 1982 (130,000 to 135,000), for 1983 (134,000 to 144,000) and 1984 (130,000 to 145,000). Under this system, levels for the second and third years are subject to annual review and, when necessary, adjustment; in each subsequent report a third year will be added to the planning period.

The levels announced in the 1982 Report included an annual planned intake of 20,000 to 25,000 selected workers; a 1982 refugee plan to accept 14,000 government-assisted refugees and members of designated classes; an average annual intake of 8,000 to 10,000 entrepreneurs, self-employed persons, retirees, and their dependants, and a moderate increase in family class landings during each of the three years covered by the 1982 Report.

### Refugee and Special Humanitarian Programs

The yearly refugee plan, which is part of the Annual Report to Parliament on Immigration Levels, enables Canada to plan its intake of refugees and other humanitarian admissions within the context of predetermined annual immigration levels, as required by the Immigration Act. It specifies the

number of refugees or members of designated classes Canada will admit during the calendar year, and the areas of the world from which they will come. Specific allocations are determined through consultations with the Canadian representative of the United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR), the provinces, and private groups devoted to assisting refugees. Only refugees who are assisted by the federal government are included in the plan; refugees sponsored by private groups in Canada are additional. The first annual refugee plan was developed in 1979.

### The 1981 Annual Refugee Plan

The 1981 refugee plan pegged the total government intake at 16,000 people, reflecting a shift in emphasis from the previous two years when the Indochinese program dominated. The 1981 targets were: Indochina, 8,000; Eastern Europe, 4,000; Latin America, 1,000; Africa, 200; unspecified areas, 300; and a contingency reserve of 2,500.

The target for Indochina was reduced in 1981, due to successful resettlement programs by concerned countries in 1979 and 1980, and the fact that fewer people from that world area needed resettlement assistance. In selecting the targetted 8,000 Indochinese refugees, Canada sought to concentrate on relatives of those already in this country, as well as those who had special needs owing to social and medical handicaps, which provincial governments were willing to accept for resettlement.

During 1981, Canada increased its target for Eastern Europe by 1,000, in response to appeals for assistance by the principal countries of first asylum in Western



Europe, particularly in Austria, and in Italy.

In Latin America, although the violence was increasing, the principal need of most refugees was assistance to enable local integration. Canada has been continuously involved in that effort. For certain refugees, however, local integration projects do not provide sufficient safety; therefore only those individuals who were in danger, or would not be allowed to remain in their country of first asylum, were extended the opportunity to resettle in Canada. Consequently, the allocation for Latin America was set at a relatively modest figure in comparison to the hundreds of thousands of people affected by unrest in that part of the world.

An important new feature of the 1981 plan was the separate provision for African refugees. Although African nations and the Organization of African Unity (OAU) take the position that African refugees are more likely to benefit from resettlement in Africa than elsewhere, the UNHCR has identified a small number of refugees for whom that solution does not seem ideal. In response to this, Canada indicated its willingness to accept 200 such individuals for resettlement during 1981.

As well as the provision for a small number of refugees from unspecified areas, a larger-than-usual contingency reserve of 2,500 persons was set aside, reflecting the continued uncertainty in many world areas. During the year, 1,200 contingency places were released - 1,000 to Eastern Europe in response to the exodus of Poles into Austria, and an additional 200 to African refugees.

At the end of the 1981 calendar year 14,996 refugees had been granted permanent residence in Canada, of whom 12,057 were government-assisted and 2,939 were sponsored by private groups and relatives.

### The 1982 Annual Refugee Plan

The 1982 plan calls for a modest reduction in the overall government-assisted intake of refugees to 14,000, which has been allocated as follows:

Indochina, 4,000; Eastern Europe, 6,000; Central America, 1,000; Middle East, 400; Africa, 500, and other areas, 100. A reserve of 2,000 has been held to meet unforeseen developments.

The 1982 refugee plan reflects the further reduction in the resettlement needs of the Indochinese and the growing population of asylum seekers from Eastern Europe, mainly Poland, that has accumulated in Western Europe and elsewhere.

Other significant features of the 1982 refugee plan are an increase in the African level to 500, and a new allocation of 400 to meet the needs of members of persecuted religious and ethnic minorities in the Middle East.

### Foreign Domestic

On November 26, 1981, a new policy for foreign domestic workers was announced. The announcement followed extensive consultations with provincial governments, specialists in the field of immigration, and other concerned agencies and organizations.

The new program allows foreign domestics who have been working here for more than two years to apply for permanent resident status from within the country, provided they have enough skills to become successfully self-established and support themselves and their dependants in Canada. Foreign domestics seeking to enter Canada on employment authorizations will thus be selected on the basis of their personal suitability and demonstrated ability to undertake training or upgrading that will lead to their self-sufficiency.

Those domestics already in Canada when the announcement was made will be given



the same opportunity as new entrants to upgrade their skills, demonstrate their ability to become successfully self-established, and apply for permanent resident status from within the country. Those who have been in the country for more than two years and have acquired enough skills to become self-sufficient without additional training, will be advised that they may submit an application for landing from within Canada.

To better protect foreign domestics against exploitation, employers and their domestics are required to sign an employer-worker agreement ensuring that both parties understand and agree with the duties to be performed. Agreements contain a provision allowing domestics sufficient time off from their duties (a minimum of three hours weekly) to undertake the necessary training. Employers are also required to make a monthly contribution of \$20.00 to help cover training costs.

If employers do not meet the terms of the agreement or domestic workers lose their jobs through no fault of their own, domestics will have access to Canada Employment Centre services to locate another employer. In addition, any abuse of the terms of employment by unscrupulous employers will be taken into account if they again apply to hire foreign domestics.

This revised policy meets the essential recommendations of the Report of the Task Force on Immigration Practices and Procedures entitled "Domestic Workers on Employment Authorizations", released in April, 1981.

### Entertainers

During the year new measures were developed to protect the career opportunities of Canadian artists and entertainers.

Officers from the Commission in Ottawa were nominated to ensure close consultation and liaison between interested employee and employer groups in the arts and entertainment industries.

Each CEIC regional office was asked to advise all other regions of upcoming local productions by foreign artists that might have implications for other parts of Canada. The regions also requested individuals to be responsible for co-ordinating foreign hiring activities between employers and employee unions or associations in the arts field. These unions and associations, in turn, agreed to name contact persons across Canada to be available for consultation with CEIC regional offices concerning the admission of foreign artists.

In addition, the requirement for validation of job offers of appearances by foreign artists has been extended to include taped dramatic productions for television, or in live dramatic performances to be filmed. This was in addition to the existing requirement for validation of foreigners appearing in cinema productions.

These measures respond to a number of the major recommendations made by the Canadian Council of the Arts in its submission to the Applebaum-Hébert Commission studying the Status of the Arts in Canada. In general, they were well received by representatives of the industry.

### Federal-Provincial Initiatives

Provincial interest and involvement in immigration matters continued to mount throughout the year. A formal agreement to assist special needs refugees was signed with the governments of Manitoba and Newfoundland. These agreements consolidate Commission activities in these provinces on behalf of refugees with special needs and set provincial commitments to admit and provide the necessary



follow-up services for a certain number of special needs refugees each year. It is hoped that more provinces will be in a position to sign similar agreements in 1982-83.

**Seasonal Agricultural Workers Program**

The number of Caribbean and Mexican temporary agricultural workers

admitted to Canada in 1981 dropped slightly to 5,800 persons from just over 6,000 in 1980. New memoranda of understanding, which do not substantially modify the operation of the program, were prepared early in 1982 and are being signed with the various nations involved. They will be in effect for an initial period of five years, and will be subject to automatic renewal by mutual agreement.



Socialist Republic of Vietnam

In 1979, following four years of negotiations, the Commission concluded an understanding on family reunification with the Government of Vietnam. Although Vietnam maintained control over the departure of its citizens by the granting of exit visas, it did allow Canadian Immigration Officers to make periodic visits to Ho Chi Minh City to interview persons sponsored by close relatives in Canada. During 1980-81, 599 people arrived in Canada from Vietnam to be reunited with their relatives here. In 1981-82, 1,662 Vietnamese came to Canada under the terms of the family reunification program.

Peoples' Republic of China

An understanding on family reunification reached between Canada and China in 1973 has continued to function very successfully. Although China maintains control over the departure of its citizens, it has been much more liberal in issuing exit permits. During 1980, Shanghai was added to Peking and Canton as centres where Canadian Immigration Officers were authorized to conduct immigration examinations. The number of Chinese residents who were issued visas continued to increase and some 5,400 people were landed in Canada during 1981-82. From 1973 to the close of the 1980-81 fiscal year, approximately 11,700 residents of China joined their families in Canada.

Eastern Europe

During the year, the Commission continued to play an active role, in

co-operation with the Department of External Affairs, in programs to reunify families in Canada with close relatives from Eastern Europe.

In response to the growing unrest in Poland, special measures were announced in October, 1981, which included the following: Polish visitors with close relatives in Canada able and willing to provide guarantees of assistance were permitted to apply in Canada for permanent residence; Polish visitors in Canada without relatives here able to assist them were given Minister's Permits to remain in Canada and to work for 12 months pending a review of the situation in Poland. Also, Canadians were encouraged to apply to bring their relatives here from Poland under relaxed selection criteria. By the end of 1981, several thousand people had applied under these programs both in Canada and in Poland.

Latin America

In 1981-82 civil war persisted in El Salvador. Salvadorans outside their country with legitimate fears of persecution were accepted within the provisions of Canada's refugee plan, principally at Mexico City. For the few hundred Salvadorans temporarily in Canada as visitors, special arrangements were announced on March 19, 1981, whereby those with relatives in Canada able and willing to sponsor them were given access to permanent residence. Those without relatives here were issued Minister's Permits to remain and work here for six months pending a review of their cases. Special provisions also allowed close relatives of Canadians, either in or from El Salvador, to apply and be reunited with their families in Canada under



relaxed selection criteria.

Concern for human rights violations in the Southern Cone countries of Argentina, Chile and Uruguay continued in 1981-82 with the selection of convention refugees and members of oppressed minorities. Although the refugee plan allowed for 500 refugees from Latin America, this allocation was only partially filled.

In answer to an appeal for international assistance from the Peruvian Government, Canada accepted 300 of the several thousand Cubans who had occupied Peruvian diplomatic premises in Havana.

### Foreign Service Integration

The Foreign Service Liaison Unit was established as the single responsibility centre in the Immigration and Demographic Policy Group for finalizing outstanding issues on the transfer of immigration operations to the Foreign Service, Department of External Affairs. The unit identified and developed the necessary inter-departmental mechanisms to ensure a mutually supportive arrangement for effective delivery of the Commission's immigration program abroad.



## REFUGEE STATUS ADVISORY COMMITTEE

On November 18, 1981 the Minister released a Task Force report on the refugee status determination process which recommended a variety of changes in practices and procedures. The report announced plans for a national symposium on the protection of refugees in Canada, to promote discussion on refugee issues, and to consider the Task Force recommendation for changes in the determination process. At the symposium, held at the University of Toronto on February 20 and 21, 1982, the Minister announced new guidelines with respect to application of the refugee definition and assessment of credibility.

At the national symposium the Minister also announced that immediate action would be taken on amending the composition, structure and operational procedures of the Refugee Status Advisory Committee (RSAC), including the following:

- The RSAC will be independent of the Canada Employment and Immigration Commission and will report, through its Chairman, directly to the Minister.
- The number of "private members" appointed from the general public to the RSAC will be increased from seven to ten.
- Employment and Immigration (CEIC) and External Affairs (DEA) officers serving on the Committee will be appointed by the Minister and will be required to serve full-time, being free of departmental responsibilities during their terms of appointment.

- The number of RSAC panels, which sit weekly to consider claims to refugee status, will be increased from four to five.
- The size of the supporting secretariat to the RSAC will be substantially increased and the level of its positions will be sufficient to both attract and retain qualified staff. In particular, the research capability of the Committee will be enhanced.

### Statistics

In 1981 the Refugee Status Advisory Committee (RSAC) prepared recommendations for the Minister on a total of 2,080 claims; 19.6 per cent of Ministerial decisions on the claims were positive. India was the major source country, representing 400 of the claims on which decisions were reached. Chile was second, with Ministerial decisions reached on 274 claims.

During the year the Committee received more than 2,500 claims, an increase of 72 per cent over 1980.



Enforcement Activities

The Commission's enforcement role includes carrying out the necessary control measures that apply to visitors, students, temporary workers, immigrants and returning residents. An important objective of the enforcement program is to prevent immigrants or visitors whose presence in Canada may endanger the public health or welfare of Canadians or threaten national security, from gaining entry to, or staying in, Canada. Activities to support this objective include identification, apprehension, arrest, bonding, detention, prosecution, appeal and litigation procedures.

Enforcement activity at ports of entry in 1981-82 included 2.3 million examinations of persons seeking admission, and over 16,000 reports on persons suspected of being members of inadmissible classes. During the same period, about 74,000 immigration investigations were carried out inland and 14,978 persons were reported for failure to comply with the visitor provisions of the Act. Of these, the

majority of cases, over 10,000, involved persons who had overstayed their visit and/or worked in Canada without authorization.

A Cabinet decision concerning enforcement resulted in the removal of India from the countries on Canada's visitor visa exemption list. On October 15, 1981, Indian nationals joined residents of some 95 other countries whose subjects require visas to visit Canada. The visa requirement was put into place to protect the integrity of immigration law, particularly the refugee determination process. Prior to the imposition of the requirement, over 1,500 nationals of India had claimed refugee status causing an 18-month backlog in the refugee determination system; none of the persons whose cases had been heard were found to be refugees.

The imposition of a visa requirement has proven to be a fair and effective way of handling visitor traffic from countries whose nationals have tended to abuse Canada's immigration laws. Since 1977, the visitor visa requirement has been extended to 11 other countries.

A Task Force report on the exploitation of potential immigrants by unscrupulous consultants was published in 1980. Measures were subsequently taken to alert ethnic groups in Canada about fraudulent consultant activities.



## ADJUDICATION

Adjudicators in 16 centres across Canada hear immigration inquiries involving people who have been refused entry or asked to leave Canada because their presence here is considered to be contrary to the Immigration Act and Regulations.

In 1981-82, adjudicators concluded 7,687 inquiries, resulting in the issuance of 5,191 deportation orders, departure notices and exclusion orders. Of the remaining inquiries, the persons concerned were either allowed to enter or remain in Canada, or their inquiries were terminated for a variety of other reasons.

In addition, there were 5,368 inquiries in progress on March 31, 1982. Of these, 5,028 were inquiries

adjourned pending determination of claims to refugee status. Adjudicators held 5,927 release hearings to review why individuals were being held in immigration detention - a 200 per cent increase from 1980-81. This increase was partially due to a marked rise in the number of long-term detentions and the fact that cases must be reviewed at least once a week. The increase in long-term detentions was, in part, attributable to the greater number of inquiry subjects who claimed refugee status, which rose to 3,726, an increase of 53 per cent over the previous year.

During the fiscal year, 185 adjudication decisions were appealed to the Federal Court; of these the court dismissed 59 applications, withdrew 25, and allowed seven.



## SETTLEMENT

Throughout the year, the Commission continued to assist recently-arrived immigrants and refugees to adapt to the economic, social and cultural life of Canada. Settlement assistance was provided through a variety of programs delivered by Commission offices across Canada, in co-operation with other federal departments, other levels of government and the private sector.

Under the Transportation Loans Program, 7,817 loans totalling \$9,471,495 were issued to immigrants and refugees to pay the cost of their transportation to Canada. Although loans to refugees were interest-free, the interest rate for other immigrants was 12 7/8 per cent to December 31, 1981 and 15 per cent effective January 1, 1982. Loan recoveries totalled \$7,002,236 for the year.

The Adjustment Assistance Program provided financial assistance to indigent newcomers for the basic needs of life (food, clothing and shelter) and household needs (furniture, appliances, etc.). This fund also paid the transportation costs of handicapped refugees to Canada. Total expenditures under this program were \$20,298,472.

Under the Immigrant Settlement and Adaptation Program, 135 voluntary organizations across Canada entered

into contracts with the Commission, at a total cost of \$2,513,996 to provide direct settlement services to immigrants. These services included reception, information, interpretation, orientation and counselling. A major review of this program, conducted in 1980-81, resulted in the implementation of a number of administrative improvements in 1981-82.

Over the course of the year, 344 special needs refugees were admitted to Canada and provided with settlement assistance: 10 under the Handicapped Refugee Program; 176 under the Tubercular Refugee Program; 97 under the Joint Assistance Program; and 61 under the Unaccompanied Minors Program. In addition, the two federal-provincial agreements concluded with the provinces of Manitoba and Newfoundland will provide for the admission and settlement of special needs refugees.

In July, 1981, the Minister of Employment and Immigration, on behalf of the Commission, the Secretary of State and the Minister of State for Multiculturalism, established a joint CEIC-Secretary of State Task Force to review federal immigrant settlement and integration policies and programs, with particular emphasis on immigrant language training. The Task Force Report was completed in December.



## **SUPPORT SERVICES**

Four components within the Canada Employment and Immigration Commission and two in the Department of Employment and Immigration provide support services to the continuing work of the Commission. Finance and Administration, National Systems and Services, Personnel and the Executive Secretariat are part of the Commission while Strategic Policy and Planning and Public Affairs comprise the Department.

### **Finance**

The survey of management practices and controls (IMPAC) that resulted in the development of a work plan within the Commission in 1979-80 was successfully carried out and on December 30, 1981, the Comptroller General's office confirmed its completion.

A successor to IMPAC, a Management Improvement Future Plan, is being co-ordinated by Financial Services. The plan covers the remaining areas of concern identified in IMPAC - improved administration of the UI program and new initiatives.

A need for faster and more summarized information on the organization profile is being met by the development of electronic media to which national and regional executives can gain simultaneous access for analysis and discussion. A pilot project has been completed successfully and plans are being made to extend its capabilities to all regions.

### **Telecommunications Services**

Two major studies were initiated in the fiscal year. One, conducted with National Systems and Services, seeks to determine the feasibility of converting existing message movement

traffic to an on-line system. Estimated economies of several hundred thousand dollars a year appear to be a possibility. The second study is aimed at evaluating the benefits of leasing or buying telecommunications equipment.

An improved management control system of telecommunications expenditures was developed. It permits the provision of improved services without additional cost, and knowledge of the source, location and control of expenditures.

### **Satellite Technology**

The Commission is participating with the Department of Communications, Environment Canada and CNCP Telecommunications in the development of a test program of voice, facsimile and teleconferencing transmissions using the ANIK-B satellite.

### **Recorded Information Management**

An inventory of 75 million papers was undertaken in preparing for the implementation of Bill C-43, Access to Information/Privacy. A major contribution was made to the compilation of the EIC Register of Records/Classes of Records.

### **Materiel Management**

Development of an automated information system had proceeded close to implementation by the end of the fiscal year. The procurement system captures and displays data on contractual activities and will provide a response for all related operations.

### **Facilities Management**

Studies of 120 small Canada Employment Centres were initiated with a view to improving access for the handicapped. A total of 929 building signs were ordered



for some 500 buildings and 7,485 signs were procured to identify federal project sites. This activity is in response to the Cabinet-directed Federal Identity Program.

### Office of the Future

Standardization of equipment and services for the introduction of communicating text processing capability within the Commission and the respective merits of leasing or purchasing equipment in the context of the "Office of the Future" were the subjects of two studies.

### Personnel

The primary responsibility of the Personnel Division is to assist the Commission and Department in acquiring and maintaining a competent work force. The Personnel Division's services include hiring, training, counselling, payment of employees, advice on labour relations, bilingualism and programs for women, Native people and handicapped persons. In 1981-82 labour relations were influenced by the election of a new more aggressive national executive of the Canada Employment and Immigration Union. In response, the Commission placed increased emphasis on the labour/management consultation process as well as allocating a higher priority to labour relations training both for managers and supervisors.

Increases were achieved in the employment of women, Native people and physically handicapped persons. Further progress was also made in the Public Service Affirmative Action project, including the completion of several major studies to pinpoint the underlying problems which must be addressed.

The CEIC's Official Languages Program concentrated on the implementation of the government's new initiatives which have all been successfully realized.

During 1981-82 the Staffing Directorate concentrated its efforts on completing a post-integration area of competition policy, a policy on acting appointments, policy changes on extensions of employment beyond age 65, and reference checking. Also, considerable work was devoted to the development of an inventory of Partially Assessed Candidates and on testing activities.

In keeping with the Government's emphasis on improving the quality of management within the Public Service, development was started on a comprehensive management training and development strategy as well as work on a number of individual management and supervisory training initiatives.

### Executive Secretariat

The Executive Secretariat is essentially a service organization whose principal functions are to facilitate and support the collective work of the Commission's senior management and to co-ordinate a range of corporate-wide activities. The mandate of the Executive Secretariat encompasses Executive Secretariat Services, Corporate Planning, Intergovernmental Affairs and External Liaison, Privacy and Human Rights, Emergency Planning, Security Policy Analysis, Quality of Service, Project Co-ordination, Actuarial Services and Legal Services.

The Executive Secretariat Services provided support services to the four-person Commission and the other corporate decision-making bodies established to deal with major policy and program matters. In relation to Corporate Planning, the Executive Secretariat, in conjunction with Financial Services and Strategic Policy and Planning incorporated and oversaw the introduction of further central agency requirements within the CEIC's overall planning process.

Inter-governmental Affairs and External Liaison continued to coordinate the Commission's dealings with other departments, other governments and special groups. Highlights this year included the planning and implementation of the release



of Task Force Reports ("Unemployment Insurance in the 1980s" and "Labour Market Development in the 1980s") to provincial governments, members of the Senate and House of Commons, special interest groups and other federal departments; the co-ordination of all briefings and organization of two multilateral federal-provincial conferences at the ministerial level - one in September, 1981, to consult on the Task Force Reports, the second in January, 1982, to consult on the proposed new National Training Program; the planning and organization of Canada's participation in the ministerial-level meeting of the Organization for the Economic Co-operation and Development (OECD) Manpower and Social Affairs Committee.

The Human Rights Directorate supported the CEIC in ensuring that the requirements of the Canadian Human Rights Act were met in the carrying out of its mandate, ensuring that all dealings with the public and with its own employees were free of discrimination. This was done through staff training, policy, program and procedure review, complaints resolution and provision of management information.

To ensure that the Commission's policies, programs and procedures themselves comply in spirit and in fact with the requirements of the Canadian Human Rights Act, the Directorate began an intensive review of those in place now, and those proposed for the future.

The Human Rights Directorate continued as the liaison with the Canadian Human Rights Commission (CHRC) in their system-wide review of employment-related services of Employment and Immigration Canada.

Activities in 1981-82 included the co-ordination of CHRC visits to a cross-section of Canada Employment Centres and the distribution of a CHRC questionnaire to a sample of 500 employment counsellors.

A major aspect of the advisory role is the Directorate's responsibility for the co-ordination of the handling of CHRC complaints lodged against Employment and Immigration Canada. During 1981-82, the CEIC was served with 30 complaints by the CHRC.

Activities of the Emergency Planning Division continued to be developmental in nature, especially where they concerned the role of the National Emergency Agency - Manpower assigned to the Minister through Emergency Planning Order, P.C. 1981-1305. A study was undertaken to clarify the new parameters and to identify, within a planning framework, the issues to be addressed and the strategy for implementation.

Two training seminars in Emergency Planning were conducted for officers at national, regional and local levels.

In response to government-wide initiatives in the area of security and to an increased need for policy and analysis of security matters, a distinct organizational unit was established during the year to focus on this topic.

Cabinet's priority decision to improve access by Canadians to the government, and the quality of service delivered by the government, continued to strengthen during the year. Working closely with the Department of Supply and Services' Task Force on Service to the Public, Employment and Immigration Canada's Quality of Service group helped shape the "Qualiserv" program developed by the Task Force. By the end of the year, two CEIC Task Force pilot initiatives were launched: the Public Help Centre in Winnipeg and the Manitoba Region "Qualiserv" Program.



With the tabling of Bill C-43, the Access to Information and the Privacy Acts, an Employment and Immigration Canada Implementation Group undertook the planning for the Bill's expected passage. The group completed its four objectives: an inventory of all Employment and Immigration Canada records holdings; the creation of a register of programs and services; the development of operational and administrative systems for implementing the Acts, and the preparation of policy bases for administering the Acts.

In April, 1981, a national training workshop of all Employment and Immigration Canada Privacy and Access Administrators was convened to sensitize employees nationally on the impact of these statutes on daily operations. The administration within EIC of Privacy Legislation, Part IV of the Canadian Human Rights Act, was handled through the secondment of all NHQ Privacy officers to the Implementation Group. The Group successfully implemented a model agreement for the exchange of statistical data with other

governments and is working towards models for the exchange of personal data for administrative uses with other levels of government.

There was a significant increase in public requests for access to personal information - requests totalled 1,600, almost double the number (900) received by the same time last year.

### Internal Audit

An independent Internal Audit Group reporting directly to the Chairman/Vice-Chairman provides comprehensive audit coverage of the Commission's operations. The long-range plan of cyclical audits of selected national programs and systems, and examinations of Canada Employment Centres and Canada Immigration Centres continued in 1981-82.

The Commission Audit Committee held meetings, attended by representatives of both the Auditor General and the Comptroller General, to make recommendations on audit policy, review audit results, and advise on the need for any follow-up action.



## Strategic Policy and Planning

During 1981-82 the Department undertook a variety of studies in the areas of research, policy analysis, and human resource development, planning and management. Particular emphasis was given to the dynamics of the labour market using departmental administrative data in order to gain a better understanding of the movements of people into and out of the labour force. Activities relating to labour market included: the completion and publication of regional occupational demand projections to 1985; developmental work on a new Forward Occupational Imbalance Listing based on an analysis of the Commission's administrative data; the future demand and supply of engineering technicians and technologists; and youth seasonal unemployment.

Immigration-related research included analysis of the labour market and demographic implications of immigration incorporated into the 1982 Annual Report to Parliament on Immigration. Work continued on the collection and analysis of data on Indo-Chinese immigrants.

The Commission collaborated with Statistics Canada to conduct a supplementary survey to the January 1982 Labour Force Survey focussed on part-time employment. Research was commenced on the development of an innovative approach to facilitate the employment of Native persons in Western Canada with a view to providing greater opportunities to develop new and varied skills.

In support of the Unemployment Insurance Task Force, work continued on the design of a new policy formula which would provide for the indexing of maximum insurable earnings, plus other areas of concern presented either by the Task Force or the resulting consultations with the provinces, labour and the private sector. Work was also carried out on estimating

the impact of recommendations resulting from the Task Force Study and the consultation process. Major reports prepared during the fiscal year related to the question of income protection for self-employed fishermen/women and to the question of insurance in the case of sickness. Other specific studies were undertaken including an examination of the socio-economic factors underlying variations in the duration of unemployment, and an analysis of the Maternity Benefit Program.

A number of evaluations were carried out during the year in accordance with the five-year evaluation plan and the results of these were incorporated in the report of the Labour Market Development Task Force resulting in the development of new Commission policy initiatives.

## Public Affairs

The Public Affairs Division carries out the promotion, information, media relations, publishing and advertising functions of the Commission/Department. In addition to staff at headquarters, Public Affairs offices are maintained at each of the ten regional headquarters.

In 1981-82, Public Affairs in cooperation with the Commission of Workers, developed and produced a quarterly tabloid publication, "The Worker", which is distributed to some 25,000 members of the Canadian Labour Congress. Copies of the publication are also available at Canada Employment Centres across Canada.

In the fiscal year, 12 editions of the staff publication "Panorama" were produced in both official languages and distributed to the Commission's more than 25,000 employees.

Public Affairs is the communications branch of the Commission and as such researches, writes and publishes the communications resource material. In fiscal 1981-82, 25 Ministerial speeches were produced. In total 211 pamphlets, brochures and fact sheets were prepared and published for the programs of the



Commission. In addition, a total of 210 slide-tape, videotape, film and photographic presentations were scripted and produced. Under the exhibit program 25 exhibits and displays were developed for use in all regions. All officers dealt with information requests from the media and general public on a daily basis.

Advertising in support of programs and departmental objectives is a contributing factor in realizing the

communication's mandate of the Commission. In 1981-82, three major campaigns were conducted by Public Affairs under an umbrella corporate campaign. These supported employment initiatives on behalf of youth (Summer Canada), Native Canadians and women. Canada Community Development Projects, Student Summer Employment Program, Critical Trade Skills Training and Unemployment Insurance issues were also supported by advertising campaigns.







# Appendix 2

## Canada Manpower Mobility Program Activity and Expenditures As at March 31, 1982

Province	Relocation		Exploratory		Special Travel		Temporary Employment		Student Mobility		Seasonal Agriculture		Contingency Return		Total	
	No.	\$	No.	\$	No.	\$	No.	\$	No.	\$	No.	\$	No.	\$	No.	\$
NFLD.	1,143	2,530,603	387	164,676	304	10,311	569	176,664	11	3,590	79	17,447	1	2,100	2,494	2,905,391
N.S.	424	537,475	356	162,037	323	12,617	186	85,088	57	20,618	711	32,194	1	1,142	2,058	851,171
N.B.	529	595,779	244	105,639	65	5,113	265	86,580	25	8,215	528	76,436	3	804	1,659	878,566
P.E.I.	80	116,073	62	35,100	3	234	5	2,110	—	—	166	7,053	—	—	316	160,570
QUE.	1,670	856,764	1,902	466,234	76	3,002	368	76,788	106	22,628	5,356	629,498	10	1,081	9,488	2,055,995
ONT.	1,947	1,617,570	1,396	473,598	254	14,126	370	70,979	173	41,235	8,938	695,962	50	17,828	13,128	2,931,298
MAN.	200	162,326	341	106,868	64	5,655	11	2,205	2	59	4,243	47,061	22	42,019	4,883	366,193
SASK.	133	70,474	144	36,931	12	573	1	360	—	—	3	145	4	1,650	297	110,133
ALTA. & N.W.T.	79	40,826	86	26,364	19	2,245	28	1,686	—	—	10	800	25	7,789	247	79,710
B.C. & Y.T.	644	303,584	385	94,706	19	3,261	8	1,766	20	3,304	1	113	11	5,674	1,088	412,408
TOTAL	6,849	6,831,474	5,303	1,672,153	1,139	57,137	1,811	504,226	394	99,649	20,035	1,506,709	127	80,087	35,658	10,751,435



# Appendix 3

## Canada Manpower Training Program Institutional and Industrial Expenditures 1981 - 1982

Provinces and Territories	Federal Payments						
	Institutional Training				Industrial Training Costs \$	Critical Trade Skills Training Costs \$	Total Training Costs \$
	Purchases \$	Allowances \$	Unemploy- ment Insurance \$	Total \$			
Newfoundland	16,332,736	4,313,787	6,625,000	27,271,523	2,691,515	168,317	30,131,355
Prince Edward Island	4,119,000	906,405	1,624,000	6,649,405	1,179,927	46,606	7,875,938
Nova Scotia	16,656,660	5,400,449	6,624,000	28,681,109	5,652,868	525,002	34,858,979
New Brunswick	14,934,494	3,965,886	7,007,000	25,907,380	4,930,008	310,518	31,147,906
Quebec	132,375,383	25,977,702	40,254,000	198,607,085	25,740,420	4,484,177	228,831,682
Ontario	122,017,698	33,655,998	52,226,000	207,899,696	36,915,805	13,317,042	258,132,543
Manitoba	16,533,465	3,965,775	8,849,000	29,348,240	5,647,833	2,012,905	37,008,978
Saskatchewan	14,439,242	3,571,844	4,561,000	22,572,086	4,783,513	3,539,741	30,895,340
Alberta	35,478,963	10,797,568	21,262,000	67,538,531	8,802,161	684,211	77,024,903
Northwest Territories	2,082,450	689,418	302,000	3,073,868	938,178	53,600	4,065,646
British Columbia	43,427,927	12,059,215	16,663,000	72,150,142	13,072,407	1,439,313	86,661,862
Yukon	1,532,520	359,646	542,000	2,434,166	596,752	159,730	3,190,648
Canada	419,930,538	105,663,693	166,539,000	692,133,231	110,951,387	26,741,162	829,825,780



# Appendix 4

Canada Manpower Training Program  
Number of Trainees Started  
1981-82

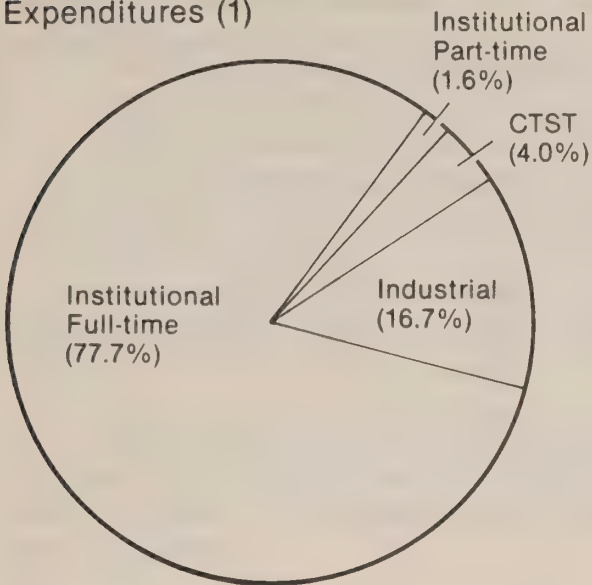
Provinces and Territories	FULL-TIME PUBLIC AND PRIVATE INSTITUTIONS												
	Skill Training	Language Training	Basic Training for Skill Development	Job Readiness Training	Work Adjustment Training	Occupational Orientation Training	Apprentice Training	Total Full-time Training	Institutional Part-time Training	Total Institutional Training	Industrial Training	Critical Trade Skills Training	Grand Total
NFLD.	3,585	79	682	229	—	236	1,159	5,970	3,879	9,849	1,978	19	11,846
P.E.I.	671	13	248	137	94	47	210	1,420	115	1,535	843	12	2,390
N.S.	4,341	115	1,182	365	—	264	2,448	8,715	716	9,431	4,034	112	13,577
N.B.	3,371	66	852	262	—	208	2,219	6,978	298	7,276	4,008	44	11,328
QUE.	16,475	2,526	7,402	1,288	—	—	421	28,112	44,154	72,266	13,088	841	86,195
ONT.	19,054	4,682	6,179	2,876	912	1,725	14,714	50,142	6,885	57,027	19,323	3,361	79,711
MAN.	2,885	312	840	154	22	191	2,496	6,900	381	7,281	5,010	319	12,610
SASK.	941	360	741	316	15	113	2,490	4,976	58	5,034	2,120	476	7,630
ALTA.	2,079	891	1,018	540	37	65	20,285	24,915	85	25,000	4,656	113	29,769
N.W.T.	195	—	71	88	—	—	420	774	—	774	625	8	1,407
B.C.	5,828	1,746	1,800	546	—	44	13,469	23,433	261	23,694	11,511	168	35,373
Y.T.	207	—	76	—	—	9	18	310	17	327	550	13	890
CANADA	59,632	10,790	21,091	6,801	1,080	2,902	60,349	162,645	56,849	219,494	67,746	5,486	292,726



# Appendix 5

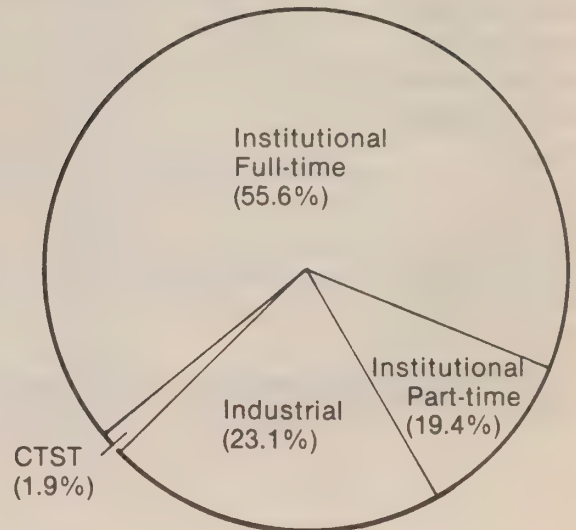
## Canada Manpower Training Program Expenditures and Trainees Started 1981 - 82

Expenditures (1)



(1) Total: \$663,286,780  
(Excludes U.I. (Sec. 39))

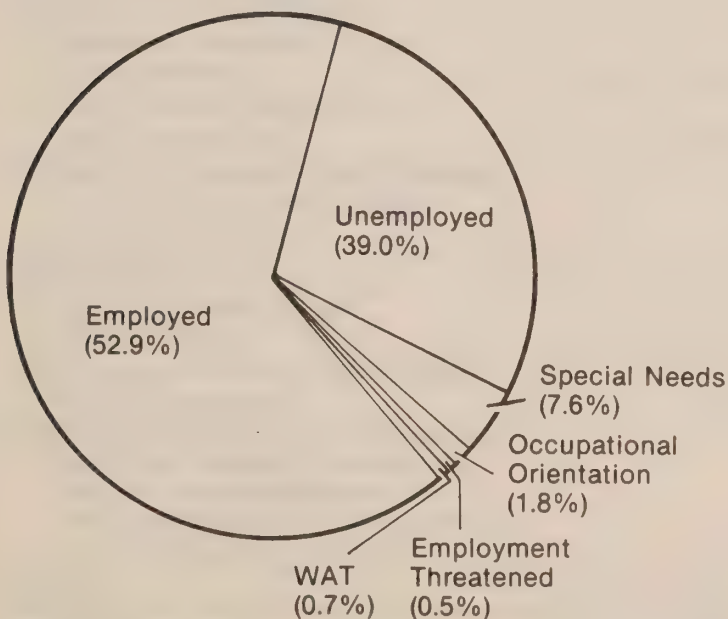
Trainees Started (2)



(2) Total: 292,726

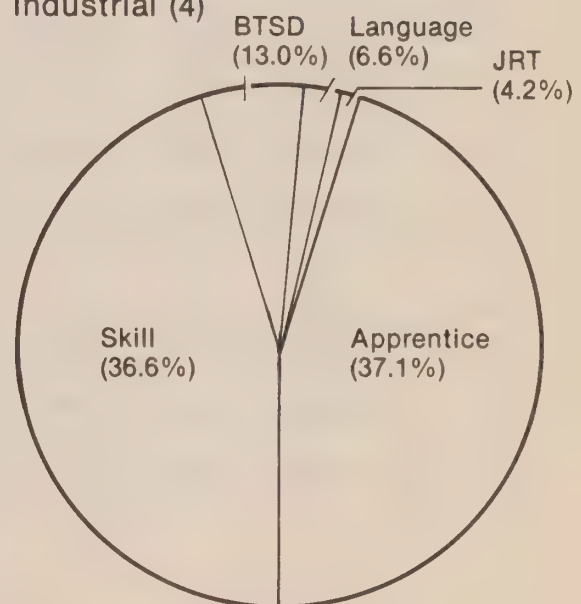
Trainees Started by Type of Training  
(Full-time Only)

Institutional (3)



(3) Total: 162,645

Industrial (4)



(4) Total: 67,746



# Appendix 6

## Canada Community Development Projects, Round II Special Employment Measures 1981 - 82

		Participants by Target Group Members							
Province/Territory	Participants	Women		Youth		Native		Handicapped	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland	6,173	926	15	2,407	39	123	2	123	2
Nova Scotia	2,736	711	26	875	32	356	13	82	3
Prince Edward Island	831	291	35	307	37	33	4	42	5
New Brunswick	3,341	1,002	30	1,336	40	200	6	100	3
Quebec	9,871	3,948	40	4,442	45	395	4	494	5
Ontario	3,479	1,705	49	1,635	47	243	7	174	5
Manitoba	2,851	570	20	599	21	1,939	68	57	2
Saskatchewan	916	275	30	275	30	733	80	46	5
Alberta & NWT.	931	372	40	419	45	559	60	47	5
British Columbia & Yukon	1,582	759	48	633	40	633	40	158	10
Canada	32,815	10,559	32	12,928	39	5,214	16	1,323	4



## Canada Community Development Projects, Round II

### National and Regional Priorities

Activities undertaken had to provide employment in specific areas of priority which were established through consultation with other federal departments and provincial governments.

Areas of activity priority were:

- energy conservation;
- aquaculture and fisheries infrastructure;
- tourism development;
- community development and restoration;
- environment conservation and reclamation;
- feasibility studies on potential for commercial development of local resources;
- Native employment;
- non-profit housing and rehabilitation

The following chart shows the number of projects, jobs and federal contribution nationally for each one of these priority areas.

## Appendix 7A

### Canada Community Development Projects, Total Program

1981 - 82

### National and Regional Priorities

#### National Totals

	Projects		Jobs		Federal Contribution	
	Number	Percent	Number	Percent	Number	Percent
0 Energy Conservation	159	3.30	873	3.30	4,063,581	2.91
1 Aquaculture & Fisheries Infrastructure	327	6.78	3,191	12.06	14,716,783	10.52
2 Tourism Development	454	9.42	2,085	7.88	12,808,001	9.16
3 Recreation Development	731	15.17	3,768	14.24	19,683,359	14.08
4 Community Restoration and Development	896	18.59	6,289	23.78	28,533,841	20.41
5 Environmental Conservation and Reclamation	144	2.99	786	2.97	4,227,600	3.02
6 Feasibility Studies on the Potential for Commercial Development of Local Resources	112	2.32	437	1.65	3,133,188	2.24
7 Native Employment	245	5.08	1,164	4.40	7,325,352	5.24
8 Non-Profit Housing and Rehabilitation	313	6.49	1,864	7.05	8,204,019	5.87
9 Long-term Economic Development for the Community	229	4.75	907	3.43	6,047,739	4.33
10 Activities Suitable for the Employment of Physically Disabled Persons and Activities which would Enhance the Quality of Life for the Physically Disabled	355	7.37	1,209	4.57	8,937,426	6.39
11 Others	855	17.74	3,879	14.67	22,140,904	15.83
<b>Totals</b>	<b>4,820</b>	<b>100.00</b>	<b>26,452</b>	<b>100.00</b>	<b>139,821,793</b>	<b>100.00</b>

This represents 90% of the total approval data (\$138,941,000)



# Appendix 8

Canada Community Development Projects,  
Total Program  
1981 - 82  
Activities  
National Totals

	Projects		Jobs		Work-Weeks		Federal Contribution	
	Number	Percent	Number	Percent	Number	Percent	Number	Percent
0 Construction of Buildings	1,636	33.95	10,685	40.39	205,189	35.26	51,401,070	36.76
1 Non-Building Construction	837	17.37	5,680	21.47	115,764	19.89	27,442,659	19.63
2 Land Clearing, Conserv. Project	227	4.71	1,475	5.58	29,532	5.07	7,029,485	5.03
3 Artistic and Cultural	256	5.31	935	3.53	24,302	4.18	5,779,821	4.13
4 Educational Services	298	6.18	1,068	4.04	37,551	6.45	8,344,861	5.97
5 Information Services	339	7.03	1,068	4.04	34,339	5.90	8,053,043	5.76
6 Health and Social Services	354	7.34	1,228	4.64	38,693	6.65	9,133,473	6.53
7 Profit Making Activities	40	.83	171	.65	5,676	.98	1,360,636	.97
8 Sports and Recreation	256	5.31	2,047	7.74	31,057	5.34	7,098,960	5.08
9 Research and Analysis	577	11.97	2,095	7.92	59,813	10.28	14,177,785	10.14
Totals	4,820	100.00	26,452	100.00	581,916	100.00	139,821,793	100.00



# Appendix 9

## Canada Community Development Projects, Total Program 1981 - 82 Nature of Sponsors National Totals

	Projects		Jobs		Work-Weeks		Federal Contribution	
	Number	Percent	Number	Percent	Number	Percent	Number	Percent
0 Fed.-Prov. Govts, Agencies — Corp.	28	.58	1,473	5.57	11,772	2.02	2,479,296	1.77
1 Munic. Govt., Dept. — Agencies	540	11.20	3,931	14.86	77,999	13.40	18,551,564	13.27
2 Native Groups and Organizations	614	12.74	3,240	12.25	68,628	11.79	15,741,331	11.26
3 Cultural and Educational Groups	396	8.22	1,596	6.03	42,113	7.24	9,801,650	7.01
4 Religious Groups and Organizations	230	4.77	1,245	4.71	25,215	4.33	6,207,317	4.44
5 Service Groups and Organizations	840	17.43	3,296	12.46	95,521	16.41	22,356,766	15.99
6 Other Citizens Groups	592	12.28	3,519	13.30	81,746	14.05	20,022,182	14.32
7 Rec. & Leisure Orgs. & Youth Groups	920	19.09	4,160	15.73	91,504	15.73	23,128,668	16.54
8 Private Sector Organizations	510	10.58	3,257	12.31	70,856	12.18	17,434,266	12.47
9 Individuals — Orgs. not Elsewhere	150	3.11	735	2.78	16,562	2.85	4,098,753	2.93
Totals	4,820	100.00	26,452	100.00	581,916	100.00	139,821,793	100.00



# Appendix 10

## Canada Community Services Projects Fiscal Year 1981 - 82

Region	# of Projects	# of Jobs	Expenditures
Newfoundland	23	75	486,000
Prince Edward Island	20	38	227,000
Nova Scotia	34	68	508,000
New Brunswick	22	66	397,000
Quebec	113	302	2,446,000
Ontario	175	397	2,849,000
Manitoba	30	99	681,000
Saskatchewan	32	85	524,000
Alberta	45	100	739,000
Northwest Territories	6	24	192,000
British Columbia	97	177	1,243,000
Yukon	10	41	239,000
Total	607	1,472	10,531,000



# Appendix 11

## New Technology Employment Program 1981 - 1982

			Federal Expenditures		
Province/Territory	Agreements*	Participants*	1980-1981 and 1981-1982 (\$000)	1981-1982 (\$000)	Total Federal Expenditures
Newfoundland	24	34	85.9	225.5	311.4
New Brunswick	15	19	21.6	111.6	133.2
Nova Scotia	22	35	95.9	307.7	403.6
Prince Edward Island	13	16	12.4	64.4	76.8
Quebec	160	258	849.9	2,242.7	3,092.6
Ontario	98	170	448.1	1,483.5	1,931.6
Manitoba	32	51	154.6	350.2	504.8
Saskatchewan	10	14	22.0	104.7	126.7
Alberta	28	67	62.5	490.7	553.2
British Columbia	98	151	402.6	937.1	1,339.7
Northwest Territories	2	3	11.1	32.0	43.1
Yukon	2	2	7.0	13.9	20.9
Canada	504	820	2,173.6	6,364.1	8,537.6

\*Cumulative since program started in September, 1980



# Appendix 12

## Local Employment Assistance Program (LEAP)

Expenditures  
Fiscal Year 1981 - 82

Region	Projects	Participants	Expenditures \$000
Newfoundland	24	367	1,717
Nova Scotia	35	263	1,961
Prince Edward Island	13	322	1,116
New Brunswick	17	371	1,518
Quebec	108	1,503	10,796
Ontario	114	1,513	9,168
Manitoba	91	1,401	6,679
Saskatchewan	70	869	5,414
Alberta/Northwest Territories	73	1,159	5,274
British Columbia/Yukon	102	1,277	8,106
Canada	647	9,045	51,749



# Appendix 13

## Local Economic Development Assistance (LEDA) Program Submissions Received and Approved Fiscal Year 1981 - 82

Province	Total Submissions Received	Approved Communities
Newfoundland	3	Botwood
Nova Scotia	6	Richmond County
Prince Edward Island	4	West Prince County
New Brunswick	3	Kent County
Quebec	30	Maniwaki Iles de la Madeleine Matapédia
Ontario	14	Kirkland Lake Fort Frances
Manitoba	6	Inner City Winnipeg Brandon (South West Manitoba)
Saskatchewan	3	North Battleford
Alberta	0	
Northwest Territories	1	
British Columbia	14	Merritt (Nicola Valley)
Yukon	0	
	Total 84	



# Appendix 14

## 1981 Summer Canada: Student Employment Program Federal Projects Stream

Region	Federal Projects Stream					Public Service Employment Component				
	Applications Received	Projects Approved	Parti- cipants	Work- weeks Created	Contribution \$000	Applications Received	Projects Approved	Parti- cipants	Work- weeks Created	Contribution \$000
NFLD.	90	50	380	4,326	729	174	121	121	2,161	370
N.S.	206	52	419	5,392	835	442	199	199	3,455	591
P.E.I.	45	12	50	678	122	156	47	47	846	145
N.B.	184	76	401	4,780	790	295	149	149	2,600	445
QUE.	511	296	1,924	26,551	5,321	434	399	399	6,953	1,189
ONT.	600	257	1,570	21,392	3,645	814	538	538	9,183	1,570
MAN.	177	70	367	4,792	836	148	137	137	2,214	379
SASK.	102	45	397	4,122	814	57	52	52	926	158
ALTA.	108	45	240	2,606	486	104	94	94	1,546	264
N.W.T.	20	19	109	872	151	39	31	31	535	91
B.C.	259	137	598	8,979	1,778	521	255	255	4,581	783
YUK.	12	9	32	450	91	44	40	40	674	115
CANADA	2,314	1,068	6,487	84,940	15,598	3,228	2,062	2,062	35,674	6,100



# Appendix 15

## 1981 Summer Canada: Student Employment Program Community Projects Stream and Summer Canada Total

Region	Community Projects Stream						Summer Canada Total				
	Applications Received	Projects Contracted	Parti- cipants	Work- weeks Created	Contribution \$000		Applications Received	Projects Supported	Parti- cipants	Work- weeks Created	Contribution \$000
NFLD.	706	254	1,381	10,526	1,910		970	425	1,882	17,013	3,009
N.S.	660	269	1,413	14,326	2,284		1,308	520	2,031	23,173	3,710
P.E.I.	169	60	217	2,069	372		370	119	314	3,593	639
N.B.	701	341	1,374	12,202	2,081		1,180	566	1,924	19,582	3,316
QUE.	3,921	1,759	7,671	69,681	13,657		4,866	2,454	9,994	103,185	20,167
ONT.	3,256	1,595	7,328	77,122	13,599		4,670	2,390	9,436	107,697	18,814
MAN.	595	294	1,497	15,097	2,576		920	501	2,001	22,103	3,791
SASK.	430	249	1,195	10,265	2,080		589	346	1,644	15,313	3,052
ALTA.	347	195	937	8,457	1,598		559	334	1,271	12,609	2,348
N.W.T.	45	34	210	1,934	320		104	84	350	3,341	562
B.C.	1,363	573	2,552	26,279	5,146		2,143	965	3,405	39,839	7,707
YUK.	27	21	111	957	204		83	70	183	2,081	410
CANADA	12,220	5,644	25,886	248,915	45,827		17,762	8,774	34,435	369,529	67,525



# Appendix 16

## 1981 Summer Canada: Student Employment Program Nature of Sponsors

Sponsor Group	Federal Projects Stream*			Community Projects Stream		
	Projects	Participants		Projects	Participants	
	Number	%	Number	Number	%	%
Local Government & Agencies	389	36.4	2,491	1,140	20.2	21.9
Native Groups & Organizations	102	9.5	753	429	7.6	8.5
Cultural & Educational Groups	47	4.4	285	621	11.0	10.5
Religious Groups & Organizations	1	.1	6	186	3.3	3.2
Service Groups & Welfare Organizations	66	6.2	266	1,140	20.2	19.7
Citizens Groups	31	2.9	156	401	7.1	7.1
Recreation & Leisure Organizations & Youth Oriented Groups	20	1.9	117	1,371	24.3	23.6
Private Sector Organizations	13	1.2	84	322	5.7	4.8
Individuals, Newly Formed Groups	399	37.4	2,329	28	.5	.5
Not Classified				6	.1	.2
<b>Total</b>	<b>1,068</b>	<b>100.0</b>	<b>6,487</b>	<b>5,644</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

\*Excludes the Public Service Employment Component.



# Appendix 17

## 1981 Summer Canada: Student Employment Program Nature of Activities

Activity Group	Federal Projects Stream *				Community Projects Stream			
	Projects		Participants		Projects		Participants	
	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%
Construction of Buildings Renovation and Repair of Existing Buildings	13	1.2	91	1.4	406	7.2	1,967	7.6
Non-Building Construction, Renovation and Repair	23	2.2	208	3.2	468	8.3	2,304	8.9
Lands, Parks and Forestry (Environment Improvement)	27	2.5	214	3.3	440	7.8	2,174	8.4
Artistic and Cultural	90	8.4	642	9.9	576	10.2	2,563	9.9
Education Services	159	14.9	921	14.2	401	7.1	1,942	7.5
Information Services	217	20.3	1,330	20.5	361	6.4	1,501	5.8
Health & Social Services	62	5.8	311	4.8	779	13.8	3,779	14.6
Profit Making Activities (Secondary Activity Only)	1	.1	13	.2	17	.3	78	.3
Sports and Recreation Programs	55	5.2	428	6.6	1,496	26.5	6,782	26.2
Research and Analysis	412	38.6	2,297	35.4	694	12.3	2,770	10.7
Not Classified	9	.8	32	.5	6	.1	26	.1
<b>Total</b>	<b>1,068</b>	<b>100.0</b>	<b>6,487</b>	<b>100.0</b>	<b>5,644</b>	<b>100.0</b>	<b>25,886</b>	<b>100.0</b>

\*Excludes the Public Service Employment Component



**1981 Summer Canada: Student Employment Program  
Project Final Report  
Participation of Physically Disabled Persons  
Federal and Community Projects Streams**

Region	No. of Disabled Persons	% of Disabled Persons*	% of Canada Total
Newfoundland	25	1.4	6.7
Nova Scotia	2	0.1	0.5
Prince Edward Island	7	2.7	1.9
New Brunswick	11	0.6	2.9
Quebec	86	0.9	23.0
Ontario	133	1.5	35.6
Manitoba	13	0.7	3.5
Saskatchewan	6	0.4	1.6
Alberta	20	1.7	5.3
Northwest Territories	2	0.6	.5
British Columbia	69	2.2	18.5
Yukon	0	0.0	0.0
Canada	374	1.2	100.0

\* Projected against total number of participants

- The Public Service Employment Component, introduced in 1981, had had a .4% participation rate of disabled persons for a projected number of 8 disabled participants.
- Summer Canada 1981 had a total disabled person participation rate of 1.1% for a projected total of 382 disabled participants.



# Appendix 19

## 1981 Summer Canada: Student Employment Program Participant Record Form Native Participation

Region	Federal Projects Stream			Community Projects Stream			Both Streams		
	No. of Natives*	% of Natives	% of Can. Total	No. of Natives*	% of Natives	% of Can. Total	No. of Natives*	% of Natives	% of Can. Total
NFLD.	7	1.8	1.1	23	1.7	.7	30	1.7	.8
N.S.	4	1.0	.6	48	3.4	1.6	52	2.8	1.4
P.E.I.	12	23.2	2.0	3	1.3	.1	15	5.6	.4
N.B.	11	2.8	1.8	52	3.8	1.7	63	3.6	1.7
QUE.	79	4.1	12.8	130	1.7	4.3	209	2.2	5.7
ONT.	126	8.0	20.5	572	7.8	18.8	698	7.8	19.1
MAN.	88	23.9	14.3	508	33.9	16.6	596	32.0	16.3
SASK.	72	18.0	11.7	525	43.9	17.2	597	37.5	16.3
ALTA.	32	13.2	5.2	383	40.9	12.6	415	35.3	11.3
N.W.T.	98	90.0	15.9	189	90.0	6.2	287	90.0	7.9
B.C.	77	12.8	12.5	559	21.9	18.3	634	20.1	17.3
YUKON	10	31.0	1.6	57	51.6	1.9	67	46.9	1.8
CANADA	616	9.5	100.0	3,049	11.8	100.0	3,663	11.3	100.0

\* Projected against total number of participants

— The Public Service Employment Component, introduced in 1981, had a native participation rate of 5.3% for a projected number of 109 native participants for which a regional breakdown is not available.

— Summer Canada 1981 had a total native participation rate of 11.0% for a projected number of 3,772 native participants.



# Appendix 20

## 1981 Summer Canada: Student Employment Program Participant Record Form Female Participation

Region	Federal Projects Stream			Community Projects Stream			Both Streams		
	No. of Women*	% of Women	% of Can. Total	No. of Women*	% of Women	% of Can. Total	No. of Women*	% of Women	% of Can. Total
NFLD.	212	55.9	5.5	715	51.8	4.5	927	52.6	4.7
N.S.	270	64.5	7.0	849	60.1	5.3	1,119	61.1	5.6
P.E.I.	35	69.4	.9	148	55.3	.9	183	68.5	.9
N.B.	223	55.6	5.8	849	61.8	5.3	1,072	60.4	5.4
QUE.	1,112	57.8	28.7	4,480	58.4	28.1	5,592	58.3	28.2
ONT.	940	59.9	24.3	4,939	67.4	30.9	5,879	66.1	29.6
MAN.	228	62.2	5.9	907	60.6	5.7	1,135	61.0	5.7
SASK.	268	67.5	6.9	734	61.4	4.6	1,002	62.9	5.1
ALTA.	155	64.7	4.0	544	58.1	3.4	699	59.4	3.5
N.W.T.	33	30.0	.8	63	30.0	.4	96	30.0	.5
B.C.	384	64.2	9.9	1,689	66.2	10.6	2,073	65.8	10.5
YUKON	12	37.5	.3	53	48.1	.3	65	45.5	.3
CANADA	3,872	59.7	100.0	15,970	61.7	100.0	19,842	61.3	100.0

\* Projected against total number of participants.

The Public Service Employment Component, introduced in 1981, had a female participation rate of 46% for a projected number of 949 female participants for which a regional breakdown is not available.



# Appendix 21

## Summary of Major Commission Initiatives Assisting Youth to Employment 1981-82

	1981/82 Expenditures in \$ millions	1981/82 Participants	Estimated Percentage of Youth Participation in Total Program
<b>Youth Specific Year-Round Programs</b>			
Youth Employment Centres	0.4	40,000	100%
Canada Employment Centres for Students	2.8	110,000	100%
International Young Workers Exchange	0.1	500	100%
<b>Subtotal</b>	<b>3.3</b>	<b>150,500</b>	
<b>Youth Specific Summer Programs</b>			
Summer hiring by Commission/Department	0.7	300	100%
Canada Employment Centres for Students	9.8	307,000	100%
Native Internship	1.7	300	100%
Summer Canada	76.6	34,500	100%
International Student Exchange	0.1	2,500	100%
<b>Subtotal</b>	<b>88.9</b>	<b>344,600</b>	
<b>Youth Participation in Main-Line Commission Programs</b>			
Canada Employment Centres	75.4	1,197,000	45%
Canada Manpower Training Program	372.5	119,600	52%
Canada Industrial Training Program	51.8	35,500	47%
Critical Trade Skills Program	26.8	4,900	70%
Canada Community Service Projects	4.2	589	40%
Canada Community Development Projects	53.5	12,928	38%
Local Employment Assistance Program	26.3	3,900	42%
New Technology Employment Program	6.4	820	44%
Program for the Employment Disadvantaged	8.3	2,300	45%
Outreach	5.5	27,000	50%
Manpower Mobility Program	4.9	12,800	50%
<b>Subtotal</b>	<b>635.6</b>	<b>1,417,337</b>	
<b>Total</b>	<b>727.8</b>	<b>1,912,437</b>	



## Appendix 22

### Manpower Consultative Service Agreements Entered Into 1981-82

Region	Assessment and Mobility Agreements	Vote 15 Expenditures (\$'000)
Newfoundland	2	46
Prince Edward Island	0	0
Nova Scotia	9	51
New Brunswick	8	46
Quebec	173	988
Ontario	134	909
Manitoba	6	3
Saskatchewan	4	200
Alberta/NWT	1	1
British Columbia/Yukon Territory	45	258
Canada	382	2,502



## Appendix 23

### Work Sharing by Region to 31 March 1982

Region	Applications Approved	Number of Employees on Work Sharing	Layoffs Averted	Commitment \$
NFLD.	2	23	8	14,320
N.S.	17	302	166	388,171
P.E.I.	3	58	14	35,658
N.B.	7	433	382	808,016
QUE.	67	5,792	3,168	6,504,731
ONT.	184	12,780	5,025	13,287,677
MAN.	46	1,871	688	1,914,987
SASK.	17	319	202	409,407
ALTA./N.W.T.	25	746	337	897,682
B.C./Y.T.	121	4,384	1,620	4,323,842
CANADA	489	26,708	11,610	28,584,491



# Appendix 24

**CEIC Programs — ILAP Related**  
Period Covered: Apr. 1/81 to Mar. 31/82

DESIGNATED COMMUNITIES	COMMUNITY BASED										
	TRAINING		MOBILITY		PORTABLE WAGE		JOB CREATION PROGRAM				TOTAL
	(CTST)		(EXP. & REL.)		SUBSIDY (PWS)		(CEP)				COSTS/COM
	Trainee Starts	Costs/Commit. (\$000)	Assistances	Costs/Commit. (\$000)	Vouchers Issued	Costs/Commit. (\$000)	Approved Projects	Jobs	Total Work Weeks	Costs/Commit. (\$000)	\$millions
Designations as of Apr. 1/81											
Port-Carlier/Sept.-Iles, Que.	55	505	21	53.1	19	79.0	9	123	3,242	880.0	1.5
Sydney, N.S.	51	180	5	6.0	—	—	15	112	2,789	620.9	0.8
Tracy/Sorel, Que.	4	44	4	8.8	80	332.8	37	189	4,271	1,138.7	1.5
Windsor, Ont.	416	1,068	15	38.9	338	1,406.1	19	226	7,986	1,838.3	4.4
Designations as of Jan. 28/82											
Brantford, Ont.	7	21	—	—	25	104.0	—	—	—	—	0.1
Chatham, Ont.	2	4	—	—	90	374.4	—	—	—	—	0.4
McAdam, N.B.	—	—	—	—	—	—	4	28	847	208.8	0.2
Montmagny/L'Islet, Que.	—	—	—	—	150	624.0	—	—	—	—	0.6
	535	1,822	45	106.8	702	2,920.3	84	678	19,135	4,686.7	9.5



# Appendix 25

**Table II: CEIC Programs - Regular**  
Period Covered: Apr. 1/81 to Mar. 31/82

DESIGNATED COMMUNITIES	TRAINING		MOBILITY		JOB CREATION PROGRAM			UNEMPLOYMENT		MANPOWER			OTHERS		TOTAL
	(CMTP/CMITP)		EXP. & REL.		(CCDP/CCSP)			INS.		CONSULTATIVE SERVICE					COSTS/COM
	Trainee Starts	Costs/ Commit.	Assist- ances	Costs/ Commit.	Approved Projects	Jobs	Costs/ Commit.	Initial & Renewal Claims	Benefit Payments	Agree- ments	Workers Covered	Costs/ Commit.	Place- ments	Counselling Interviews	\$millions
		(\$000)			(\$000)			(\$000)		(\$000)			(\$000)		
Designations as of Apr. 1/81 Port-Cartier/ Sept-Iles, Que.															
	1,205	1,800	469	203		376	506	38,092	34,900	1	82	30	1,258	5,513	37.4
	3,291	5,800	334	243	Not	1,147	4,200	22,876	49,900	3	614	4.7	2,989	12,248	60.1
	826	679	60	24	Available	193	1,189	38,756	26,000	1	1,800	15.5	1,430	8,577	27.9
	5,055	4,100	304	258		441	3,300	52,525	70,000	4	370	94	6,873	17,189	77.8
Designations as of Jan. 28/82 Brantford, Ont. Chatham, Ont. McAdam, N.B. Montmagny/ L'Islet, Que.															
	1,787	2,247	115	32	25	74	451	28,718	34,337	—	—	—	4,165	4,268	37.1
	515	422	374	255	17	54	274	17,074	26,925	—	—	—	1,435	1,496	27.9
	28	307	7	19		33	200	207	1,584	—	—	—	65	209	2.1
	131	48	2	1		83	258	5,331	3,174	—	—	—	23	220	3.5
	12,838	15,403	1,665	1,035	42	2,401	10,378	203,579	246,820	9	2,866	144.2	18,238	49,720	273.8
															283.3
															Total CEIC ILAP Related and Regular Programs: Costs/Commitments (\$millions)



# Appendix 26

## Program for the Employment-Disadvantaged 1981-82

PARTICIPANTS							
REGIONS	Handicapped Component	Employment-Disadvantaged Component	Total	% Women Participants	% Native Participants	% Youth Participants	Expenditures (\$000)
Newfoundland	57	99	156	41.4	—	46.3	305
Nova Scotia	73	114	187	29.7	0.5	47.9	237
Prince Edward Island	16	12	28	22.2	—	48.1	50
New Brunswick	58	46	104	21.9	1.8	46.6	219
Quebec	656	1,595	2,251	33.9	0.4	48.6	3,547
Ontario	1,081	1,589	2,670	39.4	5.1	42.5	3,923
Manitoba	146	178	324	38.9	13.1	41.2	428
Saskatchewan	128	333	461	37.8	14.0	50.7	753
Alberta/Northwest Territories	129	87	216	28.9	7.2	43.4	345
British Columbia/Yukon	305	400	705	31.8	8.1	39.3	1,070
Canada	2,649	4,453	7,102	35.9	4.7	45.1	10,877



## Appendix 27

### Program for the Employment-Disadvantaged Distribution of Participants by Employment-Disadvantage 1981-82

HANDICAPPED COMPONENT			OTHER EMPLOYMENT—DISADVANTAGED COMPONENT		
Employment-Disadvantages	#	% of total	Employment-Disadvantages	#	% of total
Amputee	130	4.9	Ex-mentally ill	94	2.1
Paraplegic	140	5.3	Chronic Unemployed	641	14.4
Epileptic	133	5.0	Older Worker	89	2.0
Deaf	390	14.7	Ex-Inmate	352	7.9
Blind	98	3.7	Recovered Alcoholic	174	3.9
Learning Difficulty	829	31.3	Ex-drug User	48	1.1
Partial Paralysis	42	1.6	Attitudinal	379	8.5
Spinal Problems	40	1.5	Women on Mother's Allowance	174	3.9
Serious Health Problems	87	3.3	Long-term Welfare	427	9.6
Other Physical	760	28.7	Women returning to Work Force	414	9.3
TOTAL	2,649	100.0	Visible Minority	731	16.4
			Other	930	20.9
			TOTAL	4,453	100.0



## Appendix 28

### Intended Destination of Immigrants 1977-78 to 1981-82

Region	Fiscal Year 1977-78	Fiscal Year 1978-79	Fiscal Year 1979-80	Fiscal Year 1980-81	Fiscal Year 1981-82
Newfoundland	510	379	571	553	446
Prince Edward Island	193	154	297	162	145
Nova Scotia	1,437	957	1,466	1,519	1,469
New Brunswick	969	636	1,414	954	990
Quebec	17,860	14,534	22,053	20,076	22,306
Ontario	54,094	40,953	57,684	58,079	55,834
Manitoba	4,856	3,398	5,849	7,243	5,133
Saskatchewan	2,145	1,532	3,227	3,315	2,311
Alberta	12,346	9,068	14,317	19,325	19,688
British Columbia	14,674	12,402	18,555	24,112	22,062
Yukon/N.W.T.	190	156	213	215	180
Not Stated	—	—	99	16	891
Total	109,274	84,169	125,745	135,569	131,455



## Where Immigrants Come From 1977-78 to 1981-82

Region	1977-78	1978-79	1979-80	1980-81	1981-82
Europe	38,901	28,768	34,919	41,525	47,878
Africa	5,908	3,918	4,100	4,091	5,101
Asia	29,585	24,551	62,701	63,309	48,519
Australasia	1,412	1,349	1,415	1,489	1,246
North & Central America	24,862*	10,710	9,880	11,308	11,542
Caribbean	n/a	7,589	6,241	7,177	9,550
South America	7,808	6,488	5,700	5,717	6,257
Oceania	798	796	723	947	1,002
Not Stated	—	—	36	6	360
Grand Total	109,274	84,169	125,715	135,569	131,455

\*Includes Caribbean; Separate breakdown is not available by fiscal year prior to 1978-79



## Principal Countries of Last Permanent Residence of Immigrants Coming to Canada

	Fiscal Year 1980-81	Fiscal Year 1981-82	%	Diff.
<b>Europe</b>				
Britain .....	18,693	21,326	+	14.1
Portugal .....	4,119	3,112	-	24.5
Italy .....	1,971	1,905	-	3.4
France .....	1,901	2,126	+	11.8
Netherlands .....	1,799	1,952	+	8.5
German Fed. Rep .....	1,733	2,560	+	47.7
USSR .....	1,612	731	-	54.7
Poland .....	1,293	4,933	+	281.5
Czechoslovakia .....	1,169	976	-	16.5
Greece .....	1,032	1,008	-	2.3
Others .....	6,203	7,249	+	16.9
Total for Europe .....	41,525	47,878	+	15.3
<b>Africa</b>				
South Africa, Rep. of .....	1,210	1,460	+	20.7
Egypt .....	600	692	+	15.3
Tanzania .....	453	704	+	55.4
Kenya .....	329	352	+	7.0
Morocco .....	305	543	+	78.0
Zimbabwe (Rhodesia) .....	177	249	+	40.7
Others .....	1,017	1,101	+	8.3
Total for Africa .....	4,091	5,101	+	24.7
<b>Asia</b>				
Vietnam .....	20,114	7,383	-	63.3
Hong Kong .....	6,877	6,482	+	5.7
China .....	5,440	6,756	+	24.2
India .....	8,030	8,694	+	8.3
Philippines .....	6,204	5,740	-	7.5
Laos .....	3,281	758	-	76.9
Kampuchea .....	2,807	1,014	-	63.9
Israel .....	1,537	1,802	+	17.2
Lebanon .....	1,173	1,235	+	5.3
Iran .....	1,103	992	-	10.1
Other Asia .....	6,743	7,663	-	13.6
Total for Asia .....	63,309	48,519	-	23.4



## Appendix 30 (continued)

### Principal Countries of Last Permanent Residence of Immigrants Coming to Canada

	Fiscal Year 1980-81	Fiscal Year 1981-82	%	Diff.
<b>Australasia</b>				
Australia .....	841	749	-	10.9
New Zealand .....	615	482	-	21.6
Others .....	33	15	-	54.6
<b>Total for Australasia</b> .....	1,489	1,246	-	16.3
<b>North &amp; Central America</b>				
U.S.A. ....	10,336	10,420	+	0.8
Mexico .....	453	478	+	5.5
El Salvador .....	138	375	+	171.7
Guatemala .....	119	111	-	6.7
Others .....	262	158	-	39.7
<b>Total for North and Central America</b> ..	11,308	11,542	+	2.1
<b>Caribbean</b>				
Jamaica .....	3,062	2,522	-	17.6
Haiti .....	1,623	4,519	+	178.4
Trinidad-Tobago .....	949	977	+	3.0
Barbados .....	375	361	-	3.7
Others .....	1,168	1,171	+	0.3
<b>Total for Caribbean</b> .....	7,177	9,550	+	33.1
<b>South America</b>				
Guyana .....	2,498	2,871	+	14.9
Chile .....	1,167	1,102	-	5.6
Argentina .....	457	500	+	9.4
Peru .....	349	442	+	26.7
Colombia .....	278	298	+	7.2
Others .....	968	1,044	+	7.9
<b>Total for South America</b> .....	5,717	6,257	+	9.5
<b>Oceania</b>				
Fiji .....	662	755	+	14.1
Mauritius .....	246	206	-	16.3
Others .....	39	41	+	5.1
<b>Total for Oceania</b> .....	947	1,002	+	5.8
<b>Not Stated</b> .....	6	360		—
<b>Grand Total</b> .....	135,569	131,455	-	3.0



## Immigration by (Intended) Occupational Group 1980-81 and 1981-82

	Fiscal Year 1980-81	Fiscal Year 1981-82	%	Diff
<b>Destined for the Labour Force</b>				
Entrepreneurs .....	283	301	+	6.4
Managerial, Administrative .....	3,225	3,695	+	14.6
Natural Sciences, Engineering and Mathematics .....	5,324	7,572	+	42.2
Social Sciences and Related .....	509	580	+	14.0
Religion .....	469	458	-	2.3
Teaching .....	1,805	1,692	-	6.3
Medicine and Health .....	2,747	2,961	+	7.8
Artistic, Literary, Performing Arts .....	1,101	1,151	+	4.5
Sport and Recreation .....	125	123	-	1.6
Clerical .....	7,073	7,183	+	1.6
Sales .....	2,334	2,178	-	6.7
Service .....	4,487	4,320	-	3.7
Farming, Horticultural and Animal Husbandry .....	2,509	2,971	+	18.4
Fishing, Hunting, Trapping .....	229	113	-	50.7
Forestry and Logging .....	37	19	-	48.7
Mining and Quarrying Including Gas and Oil .....	87	60	-	31.0
Processing .....	1,377	1,175	-	14.7
Machining .....	2,713	2,603	-	4.1
Fabricating, Assembling and Repairing .....	9,042	6,333	-	30.0
Construction .....	2,647	2,171	-	18.0
Transport Equipment Operating .....	1,082	717	-	33.7
Material Handling .....	411	364	-	11.4
Other Crafts and Equipment Operating .....	389	328	-	15.7
Others .....	10,059	10,437	+	3.8
<b>Total Workers</b> .....	<b>60,064</b>	<b>59,505</b>	<b>-</b>	<b>0.9</b>
<b>Not Destined for the Labour Force</b>				
Spouse .....	18,978	19,271	+	1.5
Children .....	21,265	16,559	-	22.1
Students .....	22,636	22,305	-	1.5
Depend. Not child .....	—	655	+	—
Others .....	12,626	13,160	+	4.2
<b>Total Non-Workers</b> .....	<b>75,505</b>	<b>71,950</b>	<b>-</b>	<b>4.7</b>
<b>Grand Total</b> .....	<b>135,569</b>	<b>131,455</b>	<b>-</b>	<b>3.0</b>

\*Fiancées Included with spouse under legislation.



## Employer and Student Authorizations Issued 1981-82

Employment Authorizations, 1981-82: 126,682  
Student Authorizations issued, 1981-82: 86,099

	Landings by Class from Major Source Areas Fiscal Year 1981-82					
	Family Class	Refugees and Designated Class	Assisted Relatives	Others	Total	% of Total
Africa and Middle East	3,401	298	1,669	5,218	10,586	8.1
Asia and Australasia and Oceania	22,131	7,426	8,881	6,841	45,279	34.4
U.S.A.	4,883	1	253	5,283	10,420	7.9
Balance of Americas	9,196	559	1,255	5,922	16,932	12.9
Europe	7,058	6,254	3,302	9,938	26,552	20.2
Britain	4,812	32	2,404	14,078	21,326	16.2
Not Stated	230	20	20	90	360	0.3
<b>Total</b>	<b>51,711</b>	<b>14,590</b>	<b>17,784</b>	<b>47,370</b>	<b>131,455</b>	<b>100.0</b>
	Landings by Class and Canadian Destination Fiscal Year 1981-82					
	Family Class	Refugees and Designated Class	Assisted Relatives	Others	Total	% of Total
Newfoundland	162	25	57	202	446	0.3
Prince Edward Island	19	9	12	105	145	0.1
Nova Scotia	452	126	153	738	1,469	1.1
New Brunswick	347	92	85	466	990	0.7
Quebec	7,462	3,137	1,978	9,729	22,306	17.0
Ontario	23,576	5,554	8,237	18,467	55,834	42.5
Manitoba	2,325	745	583	1,480	5,133	3.9
Saskatchewan	652	540	358	761	2,311	1.8
Alberta	6,295	2,665	2,453	8,275	19,688	15.0
British Columbia	10,168	1,498	3,815	6,581	22,062	16.8
Yukon/Northwest Territories	71	8	21	80	180	0.1
Not Stated	182	191	32	486	891	0.7
<b>Total</b>	<b>51,711</b>	<b>14,590</b>	<b>17,784</b>	<b>47,370</b>	<b>131,455</b>	<b>100.0</b>



## **Financial operations of the Unemployment Insurance Program**

Pursuant to Section 2(1)(z) of Unemployment Insurance Act, 1971, financial operations are recorded on a calendar year basis.

### **Benefit payments**

Unemployment Insurance benefits totalled \$4,757 million in 1981. This is \$425 million higher than the \$4,332 million paid out in 1980.

#### **Number of claims**

There were 2,947,000 claims received in 1981. This is 185,000 more than the 2,762,000 claims received in 1980.

#### **Benefits paid**

In 1981, the average weekly benefit was \$130.45. This represents a 7.9 per cent increase from the 1980 average of \$120.92. Increasing the maximum weekly benefit to \$189 in 1981 from \$174 in 1980 is the main reason for the increase in average weekly benefit. Since benefit rates are related to claimant's earnings, increases in wages and salaries also resulted in higher benefits paid.

#### **Special benefits**

Special benefits including sickness, maternity and age 65 increased to \$455 million in 1981 from \$405 million in 1980. However, the largest increase in special benefits was in the maternity category. This increased to \$273 million in 1981 from \$235 million in 1980.

#### **Fishing benefits**

Fishing benefits paid amounted to \$92.4 million in 1981. This is an increase of \$9.8 million from the \$82.6 million paid in 1980. Higher benefits and more fishing claims explain the large increase in fishing benefits paid in 1981.

#### **Training benefits**

Training benefits in 1981 amounted to \$165 million. This is an increase of \$8 million from the \$157 million in 1980. The increase in training benefits was mainly due to higher benefits paid. The trainees enrolled decreased slightly to 79,455 in 1981 from 81,491 in 1980.

## **Investigation and Control**

During 1981, Investigation and Control Officers investigated 694,372 claims. From these, 209,895 disqualifications and disentitlements were imposed and 164,361 overpayments totalling \$40.4 million were established. A total of 50,668 administrative penalties were imposed under the authority of Section 47 of the UI Act. The value of these penalties was \$4.4 million. Some 5,641 prosecutions were started during the year and \$1.7 million in fines was imposed by the courts.

## **Premium Revenue**

Under Part IV of the Unemployment Insurance Act, the Department of National Revenue, Taxation collects unemployment insurance premiums from employees and employers for the Commission. Premium revenue transferred to the Commission in any year is an estimate of the premiums which will be collected for that year. This amount is finalized when income tax returns are processed the following year. The employee and employer premiums transferred from the Department of National Revenue, Taxation in 1981 amounted to \$4,716 million which is \$1,591 million higher than the transfers of \$3,125 million in 1980. The increase in premium transfers is a combined effect of a number of factors.

#### **Number of Contributors**

The average insured population, as estimated by Statistics Canada, increased to 10,617,000 in 1981 from 10,329,000 in 1980. However, when the increase in the average number of beneficiaries from 703,000 in 1980 to 720,000 in 1981 is considered, the number of contributors for 1981 becomes 9,897,000 from 9,626,000 in 1980.



**Average Weekly Insurable Earnings**

Average weekly insurable earnings increased for two reasons. First, the Act requires that the maximum weekly insurable earnings be increased annually according to the Earnings Index for that year. In 1981, the maximum weekly insurable earnings was raised to \$315 from \$290 in 1980. (This applies to those people whose earnings are above the maximum.) Second, since insurable earnings are directly related to employee's earnings, increases in wages and salaries also contributed to the increase in average weekly insurable earnings. (This applies to those people whose earnings are below the maximum.)

**Premium Rates**

In 1981, the premium rate for employees increased to \$1.80 per \$100 of insurable earnings from \$1.35 per \$100 in 1980. The premium rate for employers (1.4 times the employee rate) increased to \$2.52 per \$100 of employee's insurable earnings from \$1.89 in 1980.

**Premium Reduction**

Employers with qualified wage loss insurance plans are entitled to premium reductions. Employers are required to share this reduction with employees. The number of employer units receiving premium reductions increased to 28,400 in 1981 from 26,800 in 1980. As a result, employers got \$238 million in premium reduction in 1981 up from \$212 million in 1980.

**Administrative Costs**

Section 135 of the Unemployment Insurance Act states that the costs of administration of this Act shall be determined in the manner prescribed by the regulations. Since the actual administrative costs of the Commission/Department are calculated on a fiscal year basis, the costs for a calendar year are calculated as 9/12 of the forecasted amount for a fiscal year, plus the difference between the final amount and the 9/12 of the forecasted amount for the previous fiscal year. The administrative costs calculated in accordance with this formula amounted to \$644 million in 1981.

However, Section 132(2)(b) of the U.I. Act provides that all amounts collected by the Commission for services rendered to other government departments or agencies or to the public shall be credited to the U.I. Account. Approximately \$5 million was recovered in 1981.

For each year the amount of administrative costs in the U.I. financial statements represents the amount determined by the regulatory formula less the amounts recovered pursuant to Section 132(2)(b). The net administrative costs in 1981 amounted to \$639 million.



## Appendix 33 (concluded)

Benefits Paid by Province	(\$ Million)	
	1980	1981
Newfoundland .....	265.5	293.7
Prince Edward Island .....	46.8	52.9
Nova Scotia .....	210.1	236.9
New Brunswick .....	251.0	283.9
Quebec .....	1,608.6	1,816.6
Ontario .....	1,236.6	1,258.0
Manitoba .....	116.8	136.9
Saskatchewan .....	79.4	94.7
Alberta .....	140.8	170.0
British Columbia .....	426.8	471.4
Yukon .....	6.2	7.3
Northwest Territories .....	4.3	4.7
Interstate .....	0.9	1.1
<b>National Total (Gross)</b> .....	<b>4,393.9</b>	<b>4,828.3</b>
less overpayments, cancelled warrants, benefit repayments, etc.	61.9	70.9
<b>Net Benefit Payments</b> .....	<b>4,332.0</b>	<b>4,757.4</b>

Benefits Paid by Type	(\$ Million)	
	1980	1981
Regular .....	3,748.6	4,115.8
Sickness .....	154.7	164.3
Maternity .....	234.7	273.1
Age 65 .....	16.0	17.6
Fishing* .....	82.6	92.4
Training .....	156.8	165.1
Work Sharing .....	—	—
Job Creation .....	0.5	—
<b>Total Benefits (Gross)</b> .....	<b>4,393.9</b>	<b>4,828.3</b>
less overpayments, cancelled warrants, benefit repayments, etc.	61.9	70.9
<b>Net Benefit Payments</b> .....	<b>4,332.0</b>	<b>4,757.4</b>

\*Note: Benefits to self-employed fishermen are provided for by special regulations made under Section 146 of the U.I. Act. The Act also provides that the Government will assume the full costs for the payment of these benefits.



Report to the Minister  
of Employment and Immigration  
on the examination of  
the accounts and financial statements of the  
UNEMPLOYMENT INSURANCE ACCOUNT  
for the year ended December 31, 1981









AUDITOR GENERAL OF CANADA

VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA

## AUDITOR'S REPORT

The Honourable Lloyd Axworthy, P.C., M.P.  
Minister of Employment and Immigration

I have examined the balance sheet of the Unemployment Insurance Account as at December 31, 1981 and the statement of revenues and expenses for the year then ended. My examination was made in accordance with generally accepted auditing standards, and accordingly included such tests and other procedures as I considered necessary in the circumstances.

In my opinion, these financial statements present fairly the financial position of the Account as at December 31, 1981 and the results of its operations for the year then ended in accordance with the accounting policies set out in Note 2 to the financial statements, applied on a basis consistent with that of the preceding year.

As explained in Note 5 to the financial statements, my Office conducted a study, comparable to that carried out in 1978, of benefit payments. The results of the current study established that overpayments and underpayments of benefits not previously identified by the Commission still exist but to a lesser extent than in 1978.

A handwritten signature in dark ink, appearing to read "Kenneth Macpherson".

Auditor General of Canada

Ottawa, Ontario  
September 22, 1982







**Balance Sheet  
as at December 31, 1981**

Approved by the Commission:

**Executive Director  
Finance and Administration**

Chairman



UNEMPLOYMENT INSURANCE ACCOUNT

Statement of Revenues and Expenses  
for the year ended December 31, 1981

	<u>1981</u>	<u>1980</u>
	(in thousands of dollars)	
Revenues		
Premiums from employers and employees	\$ 4,716,417	\$ 3,124,858
Interest on the deposit with the Receiver General for Canada	26,447	12,009
Penalties	<u>4,092</u>	<u>3,706</u>
	<u>4,746,956</u>	<u>3,140,573</u>
Expenses		
Benefits (Note 5 and Schedule)	4,757,390	4,331,996
Administration	639,449	489,506
Bad debts (Note 3)	<u>4,483</u>	<u>4,960</u>
	<u>5,401,322</u>	<u>4,826,462</u>
Excess of expenses over revenues before Government's share of benefits	654,366	1,685,889
Government's share of benefits (Note 6 and Schedule)	<u>991,489</u>	<u>1,030,349</u>
Excess of revenues over expenses (expenses over revenues) for the year	<u><u>\$ 337,123</u></u>	<u><u>\$ (655,540)</u></u>



## UNEMPLOYMENT INSURANCE ACCOUNT

Notes to Financial Statements  
December 31, 1981

### 1. Authority and objective

The Canada Employment and Immigration Commission, a departmental Crown corporation under the Financial Administration Act, administers the Unemployment Insurance Act, 1971 as amended. The objective of the Act is to provide short-term financial relief and other assistance to eligible workers. The financial operations relating to this objective are reported through the Account.

In the accounts of Canada, an account (Unemployment Insurance Account) was established by Section 131 of the Act. All amounts received under the Act are deposited in the Consolidated Revenue Fund and credited to this account. Benefits and administration expenses are paid out of the Consolidated Revenue Fund and charged to this account.

### 2. Accounting policies

#### (a) Premiums from employers and employees

Under Part IV of the Act, the Minister of National Revenue is responsible for collecting premiums from employers and employees. These premiums are recorded based on the estimate for the current year and include adjustments between actual and estimated premiums of prior years.

#### (b) Interest

Interest earned on the deposit with the Receiver General for Canada is reduced by the interest charged on any advances made by the Government of Canada to the Account, and is recorded on an accrual basis.

#### (c) Penalties

Penalties, levied pursuant to Section 47 of the Act, are recorded on an accrual basis.

#### (d) Benefits

Benefits represent warrants issued during the year less benefit overpayments identified by the Commission during the year and benefit repayments under Section 142 of the Act.



(e) Administration expenses

The costs of administration of the Act are determined by Regulation and are charged to the Account by the Commission.

(f) Government's share of benefits

The Government's share of benefits is recorded on an accrual basis.

3. Due from claimants

	<u>1981</u>	<u>1980</u>
	(in thousands of dollars)	
Benefit overpayments and penalties receivable	\$ 54,329	\$ 51,789
Less: allowance for doubtful accounts	<u>31,968</u>	<u>30,769</u>
	22,361	21,020
Benefit repayments under Section 142 of the Act	<u>34,950</u>	<u>30,400</u>
	<u>\$ 57,311</u>	<u>\$ 51,420</u>

Bad debts expense includes \$3.3 million (1980 - \$2.7 million) of uncollectable overpayments and penalties written off under authority of Section 60(2) of the Unemployment Insurance Regulations.

4. Due from (to) Canada

	<u>1981</u>	<u>1980</u>
	(in thousands of dollars)	
Government's share of benefits	\$ 58,909	\$ (27,165)
Premiums from employers and employees	14,417	7,857
Interest on the deposit with the Receiver General for Canada	6,064	2,811
Administration expenses	(28,575)	(6,919)
Other	<u>(511)</u>	<u>784</u>
	<u>\$ 50,304</u>	<u>\$ (22,632)</u>

5. Overpayments and underpayments of benefits

The Commission is responsible for exercising the control necessary to ensure the initial and continuing eligibility of approximately 2.4 million individual claimants to whom benefits were paid in 1981, while providing prompt and efficient service to those who are entitled to receive benefits under the Act.



Because of the large number of claimants to be monitored and the requirement for prompt service, internal control procedures are selective rather than universal in application and the Commission relies mainly on the verification of claims after claimants have begun to receive benefits. Therefore, it is possible that overpayments and underpayments of benefits could be made.

Since 1979, the Commission has implemented and expanded the application of new systems and other procedures to improve its internal control and decision-making process in respect of benefit payments. In 1981, to evaluate these changes, the Office of the Auditor General conducted a study using statistical sampling, comparable to that carried out in 1978, of benefits paid during the year.

The results of the current study established that overpayments and underpayments of benefits not previously identified by the Commission still exist but to a lesser extent than in 1978. Also the study indicated that overpayments are estimated at \$178 million (\$290 million in 1978) and underpayments are estimated at \$57 million (\$67 million in 1978). Furthermore, the Commission did not adhere, in a significant number of instances, to all its administrative procedures in processing continuing benefit payments and part of the amounts so paid could represent further overpayments and underpayments.

6. Government's share of benefits

In 1981, following changes made in 1980, the Government's share of benefits for initial, extended duration of employment and extended national unemployment rate represents final adjustments relating to 1980 only.

The benefits for the extended regional unemployment rate and the fishing benefits are the sole responsibility of the Government.

The Government's share of fishing benefits represents the benefits paid minus the fishing premiums which are collected for the Government of Canada.



UNEMPLOYMENT INSURANCE ACCOUNT

Schedule of Benefits  
for the year ended December 31, 1981

	<u>1981</u>		<u>1980</u>	
	<u>Total</u> <u>Benefits</u>	<u>Government's</u> <u>Share of</u> <u>Benefits</u>	<u>Total</u> <u>Benefits</u>	<u>Government's</u> <u>Share of</u> <u>Benefits</u>
	(in thousands of dollars)			
Initial	\$ 2,996,209	\$ 1,079	\$ 2,777,847	\$ 152,447
Extended duration of employment and national unemploy- ment rate	313,888	44	283,097	13,535
Extended regional unemployment rate	907,871	907,871	791,829	791,769
Maternity	268,578	-	232,602	-
Sickness	162,409	-	153,313	-
Special severance	<u>16,127</u>	<u>-</u>	<u>13,846</u>	<u>-</u>
	4,665,082	908,994	4,252,534	957,751
Fishing	<u>92,308</u>	<u>82,495</u>	<u>79,462</u>	<u>72,598</u>
	<u>\$ 4,757,390</u>	<u>\$ 991,489</u>	<u>\$ 4,331,996</u>	<u>\$ 1,030,349</u>



COMPTE D'ASSURANCE-CHÔMAGE

Tableau des prestations  
pour l'exercice terminé le 31 décembre 1981

1981	Part du gouver- nement dans les		Part du gouver- nement dans les		1980
	prestations totales	dépenses de prestations	prestations totales	dépenses de prestations	
Initiales	\$ 2,996,209	\$ 1,079	\$ 2,777,847	\$ 152,447	
Complémentaires selon la durée de travail et le taux national de chômage	313,888	44	283,097	13,535	
Complémentaires selon le taux régional de chômage	907,871	907,871	791,829	791,769	
De maternité	268,578	-	232,602	-	
De maladie	162,409	-	153,313	-	
De retraite	16,127	-	13,846	-	
Aux pêcheurs	92,308	82,495	79,462	72,598	
	<u>\$ 4,757,390</u>	<u>\$ 991,489</u>	<u>\$ 4,331,996</u>	<u>\$ 1,030,349</u>	



La Commission a la responsabilité d'exercer les contrôles nécessaires pour s'assurer de l'admissibilité initiale et continue d'environ 2.4 millions de prestataires, à qui des prestations ont été versées en 1981, et de fournir un service prompt et efficace à ceux qui ont le droit de recevoir des prestations en vertu de la loi. À cause du grand nombre de prestataires qui doivent être contrôlés et de l'exigence d'un service prompt, les procédés de contrôle interne sont sélectionnés plutôt qu'universels et la Commission se fie principalement à la vérification des demandes de prestations après que les bénéficiaires ont commencé à recevoir des prestations. Ainsi, il est possible que des versements excédentaires et des sous-payés soient effectués.

Depuis 1979, la Commission a entrepris et élargi la mise en oeuvre de nouveaux systèmes et d'autres procédés afin d'améliorer son contrôle interne et son processus de prise de décision en ce qui a trait aux versements de prestations. Afin d'évaluer ces changements, le Bureau du vérificateur général a mené, en 1981, une étude par échantillonnage statistique, comparable à celle entreprise en 1978, des prestations payées au cours de l'exercice.

Les résultats de l'étude menée en 1981 ont démontré qu'il existe encore des trop-payés et des sous-payés que la Commission n'a pas décelés auparavant mais qu'ils sont inférieurs à ceux de 1978. L'étude révèle également que les trop-payés s'élevaient à un montant estimatif de \$178 millions (\$290 millions en 1978) et les sous-payés à un montant estimatif de \$57 millions (\$67 millions en 1978). De plus, la Commission n'a pas suivi, dans un nombre important de cas, tous ses procédés administratifs dans le traitement des paiements de prestations continues et qu'une partie de ces paiements pourrait représenter d'autres trop-payés et sous-payés.

## 6. Part du gouvernement dans les dépenses de prestations

En 1981, à la suite de changements effectués en 1980, la part du gouvernement dans les dépenses de prestations initiales, complémentaires selon la durée du travail et complémentaires selon le taux national de chômage, représente les régularisations finales afférentes à l'exercice 1980 seulement.

Les prestations complémentaires selon le taux de chômage régional et celles payées aux pêcheurs sont la responsabilité unique du gouvernement.

La part du gouvernement dans les prestations payées aux pêcheurs représente les prestations versées, moins les primes des pêcheurs perçues au nom du gouvernement du Canada.



d) Prestations

Les prestations représentent les mandats émis au cours de l'exercice, moins les versements excédentaires que la Commission a décelés au cours de l'exercice et les remboursements de prestations en vertu de l'article 142 de la Loi.

e) Dépenses d'administration

Les frais d'administration de la Loi sont établis par Réglements et sont imputés au Compte par la Commission. Part du gouvernement dans les dépenses de prestations

La part du gouvernement dans les dépenses de prestations est comptabilisée selon la méthode de la comptabilité d'exercice.

3. Montants à recevoir des prestataires

1981	1980	(en milliers de dollars)
\$ 54,329	\$ 51,789	Versements excédentaires de prestations et pénalités à recevoir
31,968	30,769	Moins: provision pour créances douteuses
22,361	21,020	
34,950	30,400	Remboursements de prestations en vertu de l'article 142 de la Loi
\$ 57,311	\$ 51,420	

La dépense de mauvaises créances comprend \$3.3 millions (1980 - \$2.7 millions) de versements excédentaires et de pénalités irrécouvrables radiés en vertu de l'autorisation de l'article 60(2) des Réglements sur l'assurance-chômage.

4. Montants à recevoir du (à payer au) Canada

1981	1980	(en milliers de dollars)
\$ 58,909	\$ (27,165)	Part du gouvernement dans les dépenses de prestations
14,417	7,857	Cotisations patronales et ouvrières
6,064	2,811	Intérêts sur le dépôt auprès du Receveur général du Canada
(28,575)	(6,919)	Dépenses d'administration
(511)	784	Autres
\$ 50,304	\$ (22,632)	



## COMPTE D'ASSURANCE-CHÔMAGE

Notes afférentes aux états financiers  
du 31 décembre 1981

### Pouvoir et objectif

La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, une corporation de département de la Couronne en vertu de la Loi sur l'administration financière, administre la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage, telle que modifiée. L'objectif de la Loi est d'offrir une source de revenu d'appoint temporaire et une aide aux travailleurs qui y sont admissibles. Les opérations financières liées à cet objectif font partie du Compte.

Dans les comptes du Canada, un compte (Compte d'assurance-chômage) a été créé en vertu de l'article 131 de la Loi. Toutes les sommes reçues en vertu de la Loi sont versées au Fonds du revenu consolidé et créditées à ce Compte. Les prestations et les frais d'administration sont payés à même le Fonds du revenu consolidé et débités à ce Compte.

### Conventions comptables

#### a) Cotisations patronales et ouvrières

Conformément à la Partie IV de la Loi, le ministre du Revenu national a la responsabilité de percevoir les cotisations patronales et ouvrières. Ces cotisations sont enregistrées selon une estimation pour le présent exercice et comprennent les rajustements entre les cotisations réelles et celles estimées au cours des exercices précédents.

#### b) Intérêts

Les intérêts gagnés sur le dépôt auprès du Receveur général du Canada sont diminués des intérêts imputés sur toutes les avances faites au Compte par le gouvernement du Canada, et sont comptabilisés selon la méthode de la comptabilité d'exercice.

#### c) Pénalités

Les pénalités, imposées en vertu de l'article 47 de la Loi, sont comptabilisées selon la méthode de la comptabilité d'exercice.



# COMPTÉ D'ASSURANCE-CHÔMAGE

État des revenus et dépenses  
pour l'exercice terminé le 31 décembre 1981

(en milliers de dollars)  
1981  
1980

Revenus		
Cotisations patronales et ouvrières	\$ 4,716,417	\$ 3,124,858
Intérêts sur le dépôt auprès du Receveur général du Canada	26,447	12,009
Pénalités	4,092	3,706
	4,746,956	3,140,573
Dépenses		
Prestations (note 5 et tableau)	4,757,390	4,331,996
Administration	639,449	489,506
Mauvaises créances (note 3)	4,483	4,960
	5,401,322	4,826,462
Excédent des dépenses sur les revenus avant la part du gouvernement dans les dépenses de prestations	654,366	1,685,889
Part du gouvernement dans les dépenses de prestations (note 6 et tableau)	991,489	1,030,349
Excédent des revenus sur les dépenses (des dépenses sur les revenus) pour l'exercice	\$ 337,123	\$ (655,540)



COMPTE D'ASSURANCE-CHÔMAGE  
(Constitué en vertu de la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage)

Bilan au 31 décembre 1981

<u>ACTIF</u>		<u>PASSIF</u>	
	(en milliers de dollars)		(en milliers de dollars)
	<u>1981</u>		<u>1980</u>
Dépôt auprès du Receveur général du Canada	\$ 449,061	Mandats non encaissés	\$ 191,898
Montants à recevoir des prestataires (note 3)	57,311	Déductions à la source à payer	33,506
Montants à recevoir du Canada (note 4)	50,304	Montants à payer au Canada (note 4)	-
			<u>225,404</u>
		<u>SURPLUS (DÉFICIT)</u>	<u>248,749</u>
		Solde au début de l'exercice	(5,851)
		Excédent des revenus sur les dépendances (des dépenses sur les revenus) pour l'exercice	337,123
		Solde à la fin de l'exercice	(5,851)
	<u>\$ 556,676</u>		<u>\$ 556,676</u>
			<u>\$ 242,898</u>

Approuvé par la Commission:  
  
le directeur exécutif,  
Finances et administration

le président













AUDITOR GENERAL OF CANADA

VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA

## RAPPORT DU VÉRIFICATEUR

L'honorable Lloyd Axworthy, C.P., député  
Ministre de l'Emploi et de l'Immigration

J'ai vérifié le bilan du Compte d'assurance-chômage au 31 décembre 1981 ainsi que l'état des revenus et dépenses pour l'exercice terminé à cette date. Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues, et a comporté par conséquent les sondages et autres procédés que j'ai jugés nécessaires dans les circonstances.

À mon avis, ces états financiers présentent fidèlement la situation financière du Compte au 31 décembre 1981 ainsi que les résultats de son exploitation pour l'exercice terminé à cette date selon les conventions comptables énoncées dans la note 2 afférente aux états financiers, appliquées de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Comme le mentionne la note 5 afférente aux états financiers, mon Bureau a mené une étude, comparable à celle effectuée en 1978, sur les paiements de prestations. Les résultats de l'étude menée en 1981 ont démontré qu'il existe encore des trop-payés et des sous-payés que la Commission n'a pas décelés auparavant mais qu'ils sont inférieurs à ceux de 1978.

Le vérificateur général du Canada

Ottawa (Ontario)  
le 22 septembre 1982







Rapport au ministre  
de l'Emploi et de l'Immigration  
sur la vérification  
des comptes et états financiers du  
COMPTE D'ASSURANCE-CHÔMAGE  
pour l'exercice terminé le 31 décembre 1981







# Appendice 33

(suite)

Montant des prestations versées par province		(en millions de \$)	
		1980	1981
Terre-Neuve	265.5	293.7	
Ile-du-Prince-Edouard	46.8	52.9	
Nouvelle-Ecosse	210.1	236.9	
Nouveau-Brunswick	251.0	283.9	
Québec	1,608.6	1,816.6	
Ontario	1,236.6	1,258.0	
Manitoba	116.8	136.9	
Saskatchewan	79.4	94.7	
Alberta	140.8	170.0	
Colombie-Britannique	426.8	471.4	
Yukon	6.2	7.3	
Territoires du Nord-Ouest	4.3	4.7	
Prestations inter-Etats	0.9	1.1	
Total (brut) pour l'ensemble du Canada	4,393.9	4,828.3	
moins les trop-payés, les mandats annulés, les prestations remboursées, etc.	61.9	71.0	
Montant net des prestations versées	4,332.0	4,757.3	
Montant des prestations versées, par genre		(en millions de \$)	
		1980	1981
Ordinaires	3,748.6	4,115.8	
De maladie	154.7	164.3	
De maternité	234.7	273.1	
Spéciale, à l'âge de 65 ans	16.0	17.6	
De pêcheurs*	82.6	92.4	
Au titre de la formation	156.8	165.1	
De travail partagé	—	—	
Au titre de la création d'emplois	0.5	—	
Total des prestations versées (brut)	4,393.9	4,828.3	
moins les trop-payés, les mandats annulés, les prestations remboursées, etc.	61.9	71.0	
Montant net des prestations versées	4,332.0	4,757.3	

\* Remarque: Les prestations versées aux pêcheurs indépendants font l'objet de dispositions réglementaires spéciales à l'article 146 de la Loi sur l'assurance-chômage. La Loi prévoit également que l'État assumera le plein coût de ces prestations.



**Nombre de cotisants**  
Selon l'estimation de Statistique Canada, le nombre moyen d'assurés est passé de 10,329,000 en 1980 à 10,617,000 en 1981. Cependant, compte tenu de l'augmentation du nombre moyen de prestataires de 703,000 en 1980 à 706,000 en 1981, le nombre de cotisants est réellement passé de 9,626,000 en 1980 à 9,901,000 en 1981.

**Rémunération hebdomadaire assurable moyenne**  
On peut attribuer la hausse de la rémunération hebdomadaire assurable moyenne à deux facteurs. En premier lieu, en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, le maximum de la rémunération hebdomadaire assurable doit être relevé chaque année suivant l'indice des gains de l'année en question. En 1981, le maximum de la rémunération hebdomadaire assurable est passé de \$290 à \$315 (ceci ne s'applique qu'aux salariés dont la rémunération dépasse le maximum). Deuxièmement, la rémunération assurable étant directement fonction de la rémunération du salarié, l'augmentation des salaires et des traitements a également contribué à faire augmenter la rémunération hebdomadaire assurable moyenne applicable aux salariés dont la rémunération est inférieure au maximum.

**Taux de cotisation**  
Le taux de la cotisation salariale est passé de \$1.35 par tranche de \$100 de la rémunération assurable en 1980, à \$1.80 par tranche de \$100 en 1981. Quant au taux de la cotisation patronale, qui correspond à 1.4 fois le taux de la cotisation de l'employé, il est passé de \$1.89 en 1980 à \$2.52 par tranche de \$100 de la rémunération assurable des salariés en 1981.

**Réduction du taux de cotisation**  
Les employeurs offrant un régime d'assurance-salaire qui répond aux exigences de la Commission sont admissibles à une réduction du taux de leur cotisation. Ils sont toutefois tenus de partager cette réduction avec leurs employés. Le nombre de régimes d'assurance-salaire ouvrant droit à une réduction du taux de la cotisation est passé de 26,800 en 1980 à 28,400 en 1981. Ainsi, le montant global des réductions accordées aux employeurs en 1981 était de \$238 millions par rapport à \$211 millions en 1980.

## Frais d'administration

Conformément à l'article 135 de la Loi sur l'assurance-chômage, les frais d'application de la présente Loi sont calculés de la manière prescrite par le Règlement. Etant donné que les frais d'administration réels de la Commission et du Ministère sont calculés par année financière, les frais pour une année civile sont évalués à 9/12 du montant prévu pour l'année financière, plus la différence entre le montant final et les 9/12 du montant prévu pour l'année financière précédente. Si l'on retranche les \$4 millions récupérés pour services rendus aux autres ministères, le montant net des frais administratifs s'élevait à \$639 millions en 1981.



## Les opérations financières du Régime d'assurance-chômage

En vertu de l'alinéa 2(1z) de la Loi de 1971 sur l'assurance chômage, les opérations financières sont consignées par année civile.

### Paiements de prestations

En 1981, le montant des prestations d'assurance-chômage s'élevait à \$4,757 millions, soit \$425 millions de plus que les \$4,332 millions versés en 1980.

### Nombre de demandes de prestations

En 1981, 2,947,000 demandes de prestations ont été présentées, soit une augmentation de 185,000 par rapport aux 2,762,000 demandes présentées en 1980.

### Prestations versées

En 1981, la prestation hebdomadaire moyenne était de \$130.45, ce qui représente une augmentation de 7.9 % par rapport à celle de \$120.92 en 1980. Cette hausse est notamment attribuable au relèvement de la prestation hebdomadaire maximale, qui est passée de \$174 en 1980 à \$189 en 1981. Étant donné que les taux de prestations sont fonction de la rémunération du prestataire, la hausse des salaires et des traitements a également entraîné une augmentation du montant des prestations versées.

### Prestations spéciales

Le montant des prestations spéciales, qui comprenait les prestations de maladie, de maternité et la prestation de retraite payable à l'âge de 65 ans, est passé de \$405 millions en 1980 à \$455 millions en 1981. Cependant, il faut noter que l'augmentation la plus importante dans cette catégorie se situe au chapitre des prestations de maternité, qui sont passées de \$235 millions en 1980 à \$273 millions en 1981.

### Prestations de pêcheurs

Le montant des prestations versées aux pêcheurs en 1981 était de \$92.4 millions, soit une augmentation de \$9.8 millions par rapport aux \$82.6 millions versés en 1980. Cette augmentation tient au relèvement de la prestation hebdomadaire versée aux pêcheurs et au plus grand nombre de demandes de prestations de ce genre.

### Allocations de formation

En 1981, les allocations de formation s'élevaient à \$165 millions, soit une hausse de \$8 millions par rapport aux \$157 millions versés en 1980. Cette augmentation est due principalement au relèvement de la prestation hebdomadaire. Par ailleurs, le nombre de prestataires inscrits à des cours de formation a légèrement diminué, passant de 81,491 en 1980 à 79,455 en 1981.

### Enquêtes et contrôle

Au cours de 1981, les agents d'enquête et de contrôle ont fait enquête sur 694,372 demandes. De ce nombre, 209,895 ont entraîné l'imposition d'exclusions et d'innadmissibilités et 164,361, l'établissement de trop-payés de l'ordre de \$40.4 millions. Au total, 50,668 pénalités administratives ont été imposées en vertu de l'article 47 de la Loi sur l'a.-c., ce qui représentait \$4.4 millions. Enfin, 5,641 poursuites ont été intentées au cours de l'année, et le montant global des amendes imposées par les tribunaux s'élevait à \$1.7 million.

### Recettes provenant des cotisations

En vertu de la Partie IV de la Loi sur l'assurance-chômage, Revenu Canada, Impôt perçoit les cotisations d'assurance-chômage des salariés et des employeurs pour le compte de la Commission. Le montant des cotisations qui reviendra à la Commission au cours d'une année donnée est fondé sur une estimation du montant des cotisations qui seront perçues au cours de cette même année. Au moment du dépouillement des déclarations d'impôt sur le revenu l'année suivante, le montant est alors rectifié en conséquence. En 1981, Revenu Canada, Impôt a remis à la Commission une somme de \$4,716 millions, ce qui représente \$1,591 millions de plus que les \$3,125 millions remis en 1980. Cette augmentation résulte de l'effet conjugué de divers facteurs.



# Appendice 32

Nombre de permis de travail et de permis de séjour pour étudiant délivrés  
1981-1982

Permis de travail 126,682  
Permis de séjour pour étudiant 86,099

Nombre de nouveaux résidents permanents selon la catégorie et les principaux pays sources Année financière 1981-1982						
Catégorie de la famille	Réfugiés et membres des catégories désignées	Parents aidés	Autres	Total	% du total	
Afrique et Moyen-Orient	3,401	298	1,669	5,218	10,586	8.1
Asie, Australasie et Océanie	22,131	7,426	8,881	6,841	45,279	34.4
Etats-Unis	4,883	1	253	5,283	10,420	7.9
Autres pays d'Amérique	9,196	559	1,255	5,922	16,932	12.9
Europe	7,058	6,254	3,302	9,938	26,552	20.2
Grande-Bretagne	4,812	32	2,404	14,078	21,326	16.2
Pays source non précisé	230	20	20	90	360	0.3
Total	51,711	14,590	17,784	47,370	131,455	100.0
Nombre de nouveaux résidents permanents selon la catégorie et la destination au Canada Année financière 1981-1982						
Catégorie de la famille	Réfugiés et membres des catégories désignées	Parents aidés	Autres	Total	% du total	
Terre-Neuve	162	25	57	202	446	0.3
Ile-du-Prince-Edouard	19	9	12	105	145	0.1
Nouvelle-Ecosse	452	126	153	738	1,469	1.1
Nouveau-Brunswick	347	92	85	466	990	0.7
Québec	7,462	3,137	1,978	9,729	22,306	17.0
Ontario	23,576	5,554	8,237	18,467	55,834	42.5
Manitoba	2,325	745	583	1,480	5,133	3.9
Saskatchewan	652	540	358	761	2,311	1.8
Alberta	6,295	2,665	2,453	8,275	19,688	15.0
Colombie-Britannique	10,168	1,498	3,815	6,581	22,062	16.8
Yukon et T. N.-O.	71	8	21	80	180	0.1
Destination non précisée	182	191	32	486	891	0.7
Total	51,711	14,590	17,784	47,370	131,455	100.0

Permis de travail émis en 1981-1982 : 126,682  
Permis de séjour pour étudiant émis en 1981-1982 : 86,099



Immigrants au Canada selon le groupe de professions ou le secteur d'activité (envisagé)  
1980-1981 et 1981-1982

Diffé- rence	%	Année financière 1981-1982	Année financière 1980-1981
-----------------	---	----------------------------------	----------------------------------

Actifs			
Entrepreneurs	+	301	283
Gestion, administration	+	3,695	3,225
Sciences naturelles, techniques et mathématiques	+	7,572	5,324
Sciences sociales et secteurs connexes	+	580	509
Clergé	+	458	469
Enseignement	-	1,692	1,805
Hygiène et médecine	+	2,961	2,747
Domaines artistiques et littéraires	+	1,151	1,101
Sports et loisirs	-	123	125
Personnel administratif	+	7,183	7,073
Ventes	-	2,178	2,334
Services	-	4,320	4,487
Agriculture, horticulture et élevage	+	2,971	2,509
Pêche, chasse et piégeage	-	113	229
Abattage et bûchage	-	19	37
Mines et carrières, y compris forage de puits	-	60	87
Industries de transformation	-	1,175	1,377
Usinage	-	2,603	2,713
Fabrication, montage et réparation	-	6,333	9,042
Construction	-	2,171	2,647
Exploitation des transports	-	717	1,082
Manutention	-	364	411
Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	-	328	389
Autres	+	10,437	10,059
Total	-	59,505	60,064
Non-actifs			
Conjoints*	+	19,271	18,978
Enfants	-	16,559	21,265
Étudiants	-	22,305	22,636
Personnes à charge, adultes	+	655	-
Autres	+	13,160	12,626
Total	-	71,950	75,505
Total global	-	131,455	135,569

\* En vertu de la législation, le terme conjoint comprend les fiancé(e)s.



# Appendice 30

(suite)

Principaux pays de résidence permanente des immigrants  
immédiatement avant leur venue au Canada

	Année financière 1980-1981	Année financière 1981-1982	%	Différence
<b>Australasie</b>				
Australie .....	841	749	-	10.9
Nouvelle-Zélande .....	615	482	-	21.6
Autres .....	33	15	-	54.6
Total .....	1,489	1,246	-	16.3
<b>Amérique du Nord et Amérique centrale</b>				
États-Unis .....	10,336	10,420	+	0.8
Mexique .....	453	478	+	5.5
Salvador .....	138	375	+	171.7
Guatemala .....	119	111	-	6.7
Autres .....	262	158	-	39.7
Total .....	11,308	11,542	+	2.1
<b>Antilles</b>				
Jamaïque .....	3,062	2,522	-	17.6
Haiti .....	1,623	4,519	+	178.4
Trinidad et Tobago .....	949	977	+	3.0
Barbade .....	375	361	-	3.7
Autres .....	1,168	1,171	+	0.3
Total .....	7,177	9,550	+	33.1
<b>Amérique du Sud</b>				
Guyane .....	2,498	2,871	+	14.9
Chili .....	1,167	1,102	-	5.6
Argentine .....	457	500	+	9.4
Pérou .....	349	442	+	26.7
Colombie .....	278	298	+	7.2
Autres .....	968	1,044	+	7.9
Total .....	5,717	6,257	+	9.5
<b>Océanie</b>				
Fidji (îles) .....	662	755	+	14.1
Maurice (île) .....	246	206	-	16.3
Autres .....	39	41	+	5.1
Total .....	947	1,002	+	5.8
<b>Non indiqués</b>	6	360		—
<b>Total général</b>	135,569	131,455	-	3.0



# Appendice 30

Principaux pays de résidence permanente des immigrants  
immédiatement avant leur venue au Canada

	Année financière 1980-1981	Année financière 1981-1982	%	Différence
<b>Europe</b>				
Grande-Bretagne	18,693	21,326	+	14.1
Portugal	4,119	3,112	-	24.5
Italie	1,971	1,905	-	3.4
France	1,901	2,126	+	11.8
Pays-Bas	1,799	1,952	+	8.5
République fédérale d'Allemagne	1,733	2,560	+	47.7
URSS	1,612	731	-	54.7
Pologne	1,293	4,933	+	281.5
Tchécoslovaquie	1,169	976	-	16.5
Grèce	1,032	1,008	-	2.3
Autres	6,203	7,249	+	16.9
<b>Total</b>	41,525	47,878	+	15.3
<b>Afrique</b>				
Afrique du Sud (république d')	1,210	1,460	+	20.7
Egypte	600	692	+	15.3
Tanzanie	453	704	+	55.4
Kenya	329	352	+	7.0
Maroc	305	543	+	78.0
Zimbabwe (Rhodésie)	177	249	+	40.7
Autres	1,017	1,101	+	8.3
<b>Total</b>	4,091	5,101	+	24.7
<b>Asie</b>				
Viet-nam	20,114	7,383	-	63.3
Hong Kong	6,877	6,482	+	5.7
Chine	5,440	6,756	+	24.2
Inde	8,030	8,694	+	8.3
Philippines	6,204	5,740	-	7.5
Laos	3,281	758	-	76.9
Kampuchea	2,807	1,014	-	63.9
Israël	1,537	1,802	+	17.2
Liban	1,173	1,235	+	5.3
Iran	1,103	992	-	10.1
Autres	6,743	7,663	-	13.6
<b>Total</b>	63,309	48,519	-	23.4



# Appendice 29

Provenance des immigrants  
de 1977-1978 à 1981-1982

Région	Année financière 1977-1978	Année financière 1978-1979	Année financière 1979-1980	Année financière 1980-1981	Année financière 1981-1982
Europe	38,901	28,768	34,919	41,525	47,878
Afrique	5,908	3,918	4,100	4,091	5,101
Asie	29,585	24,551	62,701	63,309	48,519
Australasie	1,412	1,349	1,415	1,489	1,246
Amérique du Nord et Amérique centrale	24,862*	10,710	9,880	11,308	11,542
Antilles	n/a	7,589	6,241	7,177	9,550
Amérique du Sud	7,808	6,488	5,700	5,717	6,257
Océanie	798	796	723	947	1,002
Provenance non précisée	—	—	36	6	360
TOTAL	109,274	84,169	125,715	135,569	131,455

\* Comprend les Antilles; des données séparées ne sont pas disponibles pour l'année financière 1977-1978.



# Appendice 28

Destination prévue des immigrants  
de 1977-1978 à 1981-1982

Région	Année financière 1977-1978	Année financière 1978-1979	Année financière 1979-1980	Année financière 1980-1981	Année financière 1981-1982
Terre-Neuve	510	379	571	553	446
Ile-du-Prince-Edouard	193	154	297	162	145
Nouvelle-Ecosse	1,437	957	1,466	1,519	1,469
Nouveau-Brunswick	969	636	1,414	954	990
Québec	17,860	14,534	22,053	20,076	22,306
Ontario	54,094	40,953	57,684	58,079	55,834
Manitoba	4,856	3,398	5,849	7,243	5,133
Saskatchewan	2,145	1,532	3,227	3,315	2,311
Alberta	12,346	9,068	14,317	19,325	19,688
Colombie-Britannique	14,674	12,402	18,555	24,112	22,062
Yukon/T.N.O.	190	156	213	215	180
Destination non précisée	—	—	99	16	891
Total	109,274	84,169	125,745	135,569	131,455



# Appendice 27

Programme à l'intention des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi  
Répartition des participants selon le facteur défavorable sur le plan de l'emploi  
1981 - 1982

COMPOSANTE DES PERSONNES HANDICAPÉES			COMPOSANTE DES AUTRES PERSONNES DÉFAVORISÉES SUR LE PLAN DE L'EMPLOI				
Facteur défavorable sur le plan de l'emploi		#	% du total	Facteur défavorable sur le plan de l'emploi		#	% du total
Amputation		130	4.9	Ancien malade mental		94	2.1
Paraplégie		140	5.3	Chômeur chronique		641	14.4
Épilepsie		133	5.0	Travailleur âgé		89	2.0
Surdité		390	14.7	Ancien détenu		352	7.9
Cécité		98	3.7	Ancien alcoolique		174	3.9
Difficultés d'apprentissage		829	31.3	Ancien toxicomane		48	1.1
Paralysie partielle		42	1.6	Personne souffrant de problèmes de comportement		379	8.5
Problèmes d'épine dorsale		40	1.5	Femme bénéficiaire de l'allocation aux mères nécessiteuses		174	3.9
Problèmes de santé graves		87	3.3	Assisté social de longue date		427	9.6
Autre handicap physique		760	28.7	Femme retournant sur le marché du travail		414	9.3
TOTAL		2,649	100.0	Personne appartenant à un groupe minoritaire important		731	16.4
				Autre		930	20.9
				TOTAL		4,453	100.0



# Appendice 26

## Programme à l'intention des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi 1981 - 1982

PARTICIPANTS						
RÉGION	Composante des personnes handicapées	Composante des autres personnes défavorisées sur le plan de l'emploi	Total	Pourcentage de femmes	Pourcentage d'autochtones	Pourcentage de jeunes
Terre-Neuve	57	99	156	41.4	—	46.3
Nouvelle-Écosse	73	114	187	29.7	0.5	47.9
Île-du-Prince-Édouard	16	12	28	22.2	—	48.1
Nouveau-Brunswick	58	46	104	21.9	1.8	46.6
Québec	656	1,595	2,251	33.9	0.4	48.6
Ontario	1,081	1,589	2,670	39.4	5.1	42.5
Manitoba	146	178	324	38.9	13.1	41.2
Saskatchewan	128	333	461	37.8	14.0	50.7
Alberta/Territoires du Nord-Ouest	129	87	216	28.9	7.2	43.4
Colombie-Britannique/Yukon	305	400	705	31.8	8.1	39.3
Canada	2,649	4,453	7,102	35.9	4.7	45.1
						10,877



# Appendice 25

## Programmes de la CEIC — Réguliers Période : 1<sup>er</sup> avril 1981 – 31 mars 1982

COLLECTIVITÉS DESIGNÉES	FORMATION		MOBILITÉ		CRÉATION D'EMPLOIS		ASSURANCE- CHÔMAGE		SERVICE CONSULTATIF DE LA MAIN-D'OEUVRE		AUTRES		TOTAL		
	(PFMC/PFIMC)		(PROS. & DEM.)		(PDCC/PSCC)								DE/PIENG		
	Sta- giaires Début	Dépense Eng.	Assis- tances	Dépense Eng.	Projets approuvés	Emplois	Dépense Eng.	Init. & renouv.	Pres- tations payées	Accords	Travail- leurs touchés	Dépense Eng.	Place- ments	Entrevues de counsel.	\$millions
Désignations au 1 <sup>er</sup> avril 1981 Port-Carlier/ Sept-Îles, Qué.		(\$000)		(\$000)			(\$000)					(\$000)			
	1,205	1,800	469	203		376	506	38,092	34,900	1	82	30	1,258	5,513	37.4
Sydney, N.-É.	3,291	5,800	334	243	Non	1,147	4,200	22,876	49,900	3	614	4.7	2,989	12,248	60.1
Tracy/Sorel, Qué.	826	679	60	24	disponible	193	1,189	38,756	26,000	1	1,800	15.5	1,430	8,577	27.9
Windsor, Ont.	5,055	4,100	304	258		441	3,300	52,525	70,000	4	370	94	6,873	17,189	77.8
Désignations au 28 janvier 1982 Brantford, Ont.															
Chatham, Ont.	1,787	2,247	115	32	25	74	451	28,718	34,337	—	—	—	4,165	4,268	37.1
McAdam, N.-B.	515	422	374	255	17	54	274	17,074	26,925	—	—	—	1,435	1,496	27.9
Montmagny/ L'Islet, Qué.	28	307	7	19		33	200	207	1,584	—	—	—	65	209	2.1
	131	48	2	1		83	258	5,331	3,174	—	—	—	23	220	3.5
	12,838	15,403	1,665	1,035	42	2,401	10,378	203,579	246,820	9	2,866	144.2	18,238	49,720	273.8
Total PAIM et programmes réguliers de la CEIC : Dépenses/Engagements (\$millions)															283.3



# Appendice 24

**Programmes de la CEIC - PAIM**  
Période : 1<sup>er</sup> avril 1981 - 31 mars 1982

AXES SUR LES COLLECTIVITÉS											
COLLECTIVITÉS DÉSIGNÉES	FORMATION		MOBILITÉ		SUBVENTION SALARIALE		PROGRAMME DE CRÉATION D'EMPLOIS			TOTAL	
	(FMPMS)		(PROS. & DEM.)		TRANSFÉRABLE (SST)		(PEC)			DEPI/ENG	
	Stagiaires Début	Dépense Eng.	Assis- tances	Dépense Eng.	Attestations émises	Dépense Eng.	Projets approuvés	Emploi	Semaines- travail	Total Dépense Eng.	\$millions
		(\$000)		(\$000)		(\$000)				(\$000)	
Désignations au 1 <sup>er</sup> avril 1981 Port-Carlier/ Sept-Îles, Qué.	55	505	21	53.1	19	79.0	9	123	3,242	880.0	1.5
Sydney, N.-É.	51	180	5	6.0	—	—	15	112	2,789	620.9	0.8
Tracy/Sorel, Qué.	4	44	4	8.8	80	332.8	37	189	4,271	1,138.7	1.5
Windsor, Ont.	416	1,068	15	38.9	338	1,406.1	19	226	7,986	1,838.3	4.4
Désignations au 28 janvier 1982 Brantford, Ont.	7	21	—	—	25	104.0	—	—	—	—	0.1
Chatham, Ont.	2	4	—	—	90	374.4	—	—	—	—	0.4
McAdam, N.-B.	—	—	—	—	—	—	4	28	847	208.8	0.2
Montmagny/ L'Islet, Qué.	—	—	—	—	150	624.0	—	—	—	—	0.6
	535	1,822	45	106.8	702	2,920.3	84	678	19,135	4,686.7	9.5



# Appendice 23

Travail partagé, par région, au 31 mars 1982

Région	Demandes approuvées	Nombre d'employés participant au programme de travail partagé	Nombre de licenciements évités	Engagements en dollars
T.N.	2	23	8	14,320
N.É.	17	302	166	388,171
I.P.É.	3	58	14	35,658
N.B.	7	433	382	808,016
QUÉ.	67	5,792	3,168	6,504,731
ONT.	184	12,780	5,025	13,287,677
MAN.	46	1,871	688	1,914,987
SASK.	17	319	202	409,407
ALB./T. N.O.	25	746	337	897,682
C.B./YUKON	121	4,384	1,620	4,323,842
CANADA	489	26,708	11,610	28,584,491



# Appendice 22

Service consultatif de la main-d'oeuvre  
Accords conclus, 1981-1982

Région	Accords d'évaluation et de mobilité	Dépenses en vertu du crédit 15 (en milliers de dollars)
Terre-Neuve	2	46
Ile-du-Prince-Edouard	0	0
Nouvelle-Ecosse	9	51
Nouveau-Brunswick	8	46
Québec	173	988
Ontario	134	909
Manitoba	6	3
Saskatchewan	4	200
Alberta/T. N.O.	1	1
Colombie-Britannique/Yukon	45	258
Canada	382	2,502



# Appendice 21

Résumé des principales mesures prises par la Commission pour aider les jeunes à trouver du travail  
1981-1982

Proportion estimative des jeunes qui ont participé aux programmes	Participants 1981-1982	Dépenses 1981-1982 en \$ millions	
100%	40,000	0.4	Programmes à l'intention des jeunes
100%	110,000	2.8	Centres d'Emploi du Canada
100%	500	0.1	Programmes d'échanges internationaux des jeunes
	150,500	3.3	Total partie
100%	300	0.7	Programmes d'été à l'intention des jeunes et le Ministère
100%	307,000	9.8	Centres d'Emploi du Canada pour étudiants
100%	300	1.7	Stagiaires autochtones
100%	34,500	76.6	ÉTÉ CANADA
100%	2,500	0.1	Programmes d'échanges internationaux d'étudiants
	344,600	88.9	Total partie
45%	1,197,000	75.4	Participation des jeunes aux principaux programmes de la Commission
52%	119,600	372.5	Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada
47%	35,500	51.8	Programme de formation industrielle du Canada
70%	4,900	26.8	Programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée
40%	589	4.2	Projets de services communautaires au Canada
38%	12,928	53.5	Projets de développement communautaire du Canada
42%	3,900	26.3	Programme d'aide à la création locale d'emplois
44%	820	6.4	Programme d'emplois pour les innovations technologiques
45%	2,300	8.3	Programme à l'intention des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi
50%	27,000	5.5	Programme Extension
50%	12,800	4.9	Programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada
	1,417,337	635.6	Total partie
	1,912,437	727.8	Total



# Appendice 20

## Été Canada 1981: Programme d'emploi pour étudiants Fiche du participant Participation des femmes

Région	Volet des projets fédéraux			Volet des projets communautaires			Les deux volets		
	Nombre de femmes*	% de femmes	% du total canadien	Nombre de femmes*	% de femmes	% du total canadien	Nombre de femmes*	% de femmes	% du total canadien
T.-N.	212	55.9	5.5	715	51.8	4.5	927	52.6	4.7
N.-É.	270	64.5	7.0	849	60.1	5.3	1,119	61.1	5.6
Î.-P.-É.	35	69.4	.9	148	55.3	.9	183	68.5	.9
N.-B.	223	55.6	5.8	849	61.8	5.3	1,072	60.4	5.4
QUÉ.	1,112	57.8	28.7	4,480	58.4	28.1	5,592	58.3	28.2
ONT.	940	59.9	24.3	4,939	67.4	30.9	5,879	66.1	29.6
MAN.	228	62.2	5.9	907	60.6	5.7	1,135	61.0	5.7
SASK.	268	67.5	6.9	734	61.4	4.6	1,002	62.9	5.1
ALB.	155	64.7	4.0	544	58.1	3.4	699	59.4	3.5
T. N.-O.	33	30.0	.8	63	30.0	.4	96	30.0	.5
C.-B.	384	64.2	9.9	1,689	66.2	10.6	2,073	65.8	10.5
YUKON	12	37.5	.3	53	48.1	.3	65	45.5	.3
CANADA	3,872	59.7	100.0	15,970	61.7	100.0	19,842	61.3	100.0

\* Nombre prévu par rapport au nombre total de participants.

— Le taux de participation des femmes à la Composante de l'emploi dans la Fonction publique, qui a été lancée en 1981, s'élevait à 46 %, représentant un nombre prévu de 949 femmes. Cependant, aucune ventilation par région n'est disponible.



# Appendice 19

## Été Canada 1981: Programme d'emploi pour étudiants Fiche du participant Participation des autochtones

Région	Volet des projets fédéraux			Volet des projets communautaires			Les deux volets		
	Nombre d'autochtones*	% d'autochtones	% du total canadien	Nombre d'autochtones*	% d'autochtones	% du total canadien	Nombre d'autochtones*	% d'autochtones	% du total canadien
T.-N.	7	1.8	1.1	23	1.7	.7	30	1.7	.8
N.-É.	4	1.0	.6	48	3.4	1.6	52	2.8	1.4
I.-P.-É.	12	23.2	2.0	3	1.3	.1	15	5.6	.4
N.-B.	11	2.8	1.8	52	3.8	1.7	63	3.6	1.7
QUÉ.	79	4.1	12.8	130	1.7	4.3	209	2.2	5.7
ONT.	126	8.0	20.5	572	7.8	18.8	698	7.8	19.1
MAN.	88	23.9	14.3	508	33.9	16.6	596	32.0	16.3
SASK.	72	18.0	11.7	525	43.9	17.2	597	37.5	16.3
ALB.	32	13.2	5.2	383	40.9	12.6	415	35.3	11.3
T. N.-O.	98	90.0	15.9	189	90.0	6.2	287	90.0	7.9
C.-B.	77	12.8	12.5	559	21.9	18.3	634	20.1	17.3
YUKON	10	31.0	1.6	57	51.6	1.9	67	46.9	1.8
CANADA	616	9.5	100.0	3,049	11.8	100.0	3,663	11.3	100.0

\* Nombre prévu par rapport au nombre total de participants.

— Le taux de participation des autochtones à la Composante de l'emploi dans la Fonction publique, qui a été lancée en 1981, s'élevait à 5.3 %, représentant un nombre prévu de 109 participants autochtones. Cependant, aucune ventilation par région n'est disponible.

— Le total du taux de participation des autochtones au programme Été Canada 1981 s'établissait à 11 %, représentant un nombre prévu de 3,772 participants autochtones.



# Appendice 18

Été Canada 1981: Programme d'emploi pour étudiants  
Rapport final du projet  
Participation des handicapés physiques  
Volets des projets fédéraux et communautaires

Région	Nombre de personnes handicapées*	% de personnes handicapées	% du total canadien
Terre-Neuve	25	1.4	6.7
Nouvelle-Écosse	2	0.1	0.5
Ile-du-Prince-Édouard	7	2.7	1.9
Nouveau-Brunswick	11	0.6	2.9
Québec	86	0.9	23.0
Ontario	133	1.5	35.6
Manitoba	13	0.7	3.5
Saskatchewan	6	0.4	1.6
Alberta	20	1.7	5.3
Territoires du Nord-Ouest	2	0.6	.5
Colombie-Britannique	69	2.2	18.5
Yukon	0	0.0	0.0
Canada	374	1.2	100.0

\* Nombre prévu par rapport au nombre total de participants

— Le taux de participation des personnes handicapées à la Composante de l'emploi dans la Fonction publique, qui a été lancée en 1981, s'élevait à 0.4 %, représentant un nombre prévu de huit personnes handicapées.  
— Le total du taux de participation des personnes handicapées au programme Été Canada 1981 s'établissait à 1.1 %, représentant un nombre prévu de 382 personnes handicapées.



# Appendice 17

## Été Canada 1981: Programme d'emploi pour étudiants Nature des activités

Groupe d'activité	Volet des projets fédéraux*				Volet des projets communautaires			
	Projets		Participants		Projets		Participants	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Construction d'immeubles, rénovation et réparation des immeubles existants	13	1.2	91	1.4	406	7.2	1,967	7.6
Autre construction, rénovation et réparation	23	2.2	208	3.2	468	8.3	2,304	8.9
Terres, parcs et forêts (amélioration de l'environnement)	27	2.5	214	3.3	440	7.8	2,174	8.4
Arts et culture	90	8.4	642	9.9	576	10.2	2,563	9.9
Services éducatifs	159	14.9	921	14.2	401	7.1	1,942	7.5
Services d'information	217	20.3	1,330	20.5	361	6.4	1,501	5.8
Services sociaux et de santé	62	5.8	311	4.8	779	13.8	3,779	14.6
Activités à but lucratif (activité secondaire uniquement)	1	.1	13	.2	17	.3	78	.3
Programme de sports et de loisirs	55	5.2	428	6.6	1,496	26.5	6,782	26.2
Recherche et analyse	412	38.6	2,297	35.4	694	12.3	2,770	10.7
Non classés	9	.8	32	.5	6	.1	26	.1
Total	1,068	100.0	6,487	100.0	5,644	100.0	25,886	100.0

\* Ne comprend pas la Composante de l'emploi dans la Fonction publique



# Appendice 16

## Été Canada 1981: Programme d'emploi pour étudiants Nature des promoteurs

Groupe de promoteurs	Volet des projets fédéraux*				Volet des projets communautaires			
	Projets		Participants		Projets		Participants	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Administration et organismes locaux	389	36.4	2,491	38.4	1,140	20.2	5,669	21.9
Groupes et organismes d'autochtones	102	9.5	753	11.6	429	7.6	2,200	8.5
Groupes culturels et éducatifs	47	4.4	285	4.4	621	11.0	2,718	10.5
Groupes et organismes religieux	1	.1	6	.1	186	3.3	828	3.2
Groupes de service et organismes de bien-être	66	6.2	266	4.1	1,140	20.2	5,100	19.7
Groupes de citoyens	31	2.9	156	2.4	401	7.1	1,838	7.1
Organismes de loisirs et groupes axés sur les jeunes	20	1.9	117	1.8	1,371	24.3	6,109	23.6
Organismes du secteur privé	13	1.2	84	1.3	322	5.7	1,243	4.8
Particuliers, groupes nouvellement constitués	399	37.4	2,329	35.9	28	.5	129	.5
Non classés					6	.1	52	.2
Total	1,068	100.0	6,487	100.0	5,644	100.0	25,886	100.0

\* Ne comprend pas la Composante de l'emploi dans la Fonction publique.



# Appendice 15

## Été Canada 1981: Programme d'emploi pour étudiants Volet des projets communautaires et total d'Été Canada

Région	Volet des projets communautaires					Total d'Été Canada				
	Demandes reçues	Projets approuvés	Parti-cipants	Semaines-travail créées	Contribution (en milliers de dollars)	Demandes reçues	Projets approuvés	Parti-cipants	Semaines-travail créées	Contribution (en milliers de dollars)
T.-N.	706	254	1,381	10,526	1,910	970	425	1,882	17,013	3,009
N.-É.	660	269	1,413	14,326	2,284	1,308	520	2,031	23,173	3,710
Î.-P.-É.	169	60	217	2,069	372	370	119	314	3,593	639
N.-B.	701	341	1,374	12,202	2,081	1,180	566	1,924	19,582	3,316
QUÉ.	3,921	1,759	7,671	69,681	13,657	4,866	2,454	9,994	103,185	20,167
ONT.	3,256	1,595	7,328	77,122	13,599	4,670	2,390	9,436	107,697	18,814
MAN.	595	294	1,497	15,097	2,576	920	501	2,001	22,103	3,791
SASK.	430	249	1,195	10,265	2,080	589	346	1,644	15,313	3,052
ALB.	347	195	937	8,457	1,598	559	334	1,271	12,609	2,348
T. N.-O.	45	34	210	1,934	320	104	84	350	3,341	562
C.-B.	1,363	573	2,552	26,279	5,146	2,143	965	3,405	39,839	7,707
YUKON	27	21	111	957	204	83	70	183	2,081	410
CANADA	12,220	5,644	25,886	248,915	45,827	17,762	8,774	34,435	369,529	67,525



# Appendice 14

## Été Canada 1981: Programme d'emploi pour étudiants Volet des projets fédéraux

Région	Volet des projets fédéraux					Composante de l'emploi dans la Fonction publique				
	Demandes reçues	Projets approuvés	Parti-cipants	Semaines-travail créées	Contribution (en milliers de dollars)	Demandes reçues	Projets approuvés	Parti-cipants	Semaines-travail créées	Contribution (en milliers de dollars)
T.-N.	90	50	380	4,326	729	174	121	121	2,161	370
N.-É.	206	52	419	5,392	835	442	199	199	3,455	591
Î.-P.-É.	45	12	50	678	122	156	47	47	846	145
N.-B.	184	76	401	4,780	790	295	149	149	2,600	445
QUÉ.	511	296	1,924	26,551	5,321	434	399	399	6,953	1,189
ONT.	600	257	1,570	21,392	3,645	814	538	538	9,183	1,570
MAN.	177	70	367	4,792	836	148	137	137	2,214	379
SASK.	102	45	397	4,122	814	57	52	52	926	158
ALB.	108	45	240	2,606	486	104	94	94	1,546	264
T. N.-O.	20	19	109	872	151	39	31	31	535	91
C.-B.	259	137	598	8,979	1,778	521	255	255	4,581	783
YUKON	12	9	32	450	91	44	40	40	674	115
CANADA	2,314	1,068	6,487	84,940	15,598	3,228	2,062	2,062	35,674	6,100



# Appendice 13

Programme d'aide au développement économique local (ADEL)  
Demandes reçues et approuvées  
Année financière 1981-1982

Province	Nombre total de demandes reçues	Collectivités approuvées
Terre-Neuve	3	Botwood
Nouvelle-Écosse	6	Comté de Richmond
Ile-du-Prince-Édouard	4	Comté de West Prince
Nouveau-Brunswick	3	Comté de Kent
Québec	30	Maniwaki Iles-de-la-Madeleine Matapédia
Ontario	14	Kirkland Lake Fort Frances
Manitoba	6	Centre-ville de Winnipeg Brandon (sud-ouest du Manitoba)
Saskatchewan	3	North Battleford
Alberta	0	
Territoires du Nord-Ouest	1	
Colombie-Britannique	14	Merritt (Nicola Valley)
Yukon	0	
Total	84	



# Appendice 12

Programme d'aide à la création locale d'emplois (PACLE)

Dépenses  
Année financière 1981-1982

Région	Projets	Participants	Dépenses (en milliers de dollars)
Terre-Neuve	24	367	1,717
Nouvelle-Écosse	35	263	1,961
Ile-du-Prince-Édouard	13	322	1,116
Nouveau-Brunswick	17	371	1,518
Québec	108	1,503	10,796
Ontario	114	1,513	9,168
Manitoba	91	1,401	6,679
Saskatchewan	70	869	5,414
Alberta/Territoires du Nord-Ouest	73	1,159	5,274
Colombie-Britannique/Yukon	102	1,277	8,106
Canada	647	9,045	51,749



# Appendice 11

Programme d'emploi pour les innovations technologiques  
1980-1981 et 1981-1982

Province ou territoire	Accords*	Participants*	Contribution		Contributions fédérales totales
			Fédérale	1980-1981 1981-1982 (en milliers de dollars)	
Terre-Neuve	24	34	85.9	225.5	311.4
Nouveau-Brunswick	15	19	21.6	111.6	133.2
Nouvelle-Écosse	22	35	95.9	307.7	403.6
Ile-du-Prince-Édouard	13	16	12.4	64.4	76.8
Québec	160	258	849.9	2,242.7	3,092.6
Ontario	98	170	448.1	1,483.5	1,931.6
Manitoba	32	51	154.6	350.2	504.8
Saskatchewan	10	14	22.0	104.7	126.7
Alberta	28	67	62.5	490.7	553.2
Colombie-Britannique	98	151	402.6	937.1	1,339.7
Territoire du Nord-Ouest	2	3	11.1	32.0	43.1
Yukon	2	2	7.0	13.9	20.9
Canada	504	820	2,173.6	6,364.1	8,537.6

\* Chiffre cumulatif depuis le début du programme, en septembre 1980.



# Appendice 10

Projets de services communautaires du Canada  
Année financière 1981-1982

Région	Nombre de projets	Nombre d'emplois	Dépenses
Terre-Neuve	23	75	486,000
Ile-du-Prince-Édouard	20	38	227,000
Nouvelle-Écosse	34	68	508,000
Nouveau-Brunswick	22	66	397,000
Québec	113	302	2,446,000
Ontario	175	397	2,849,000
Manitoba	30	99	681,000
Saskatchewan	32	85	524,000
Alberta	45	100	739,000
Territoires du Nord-Ouest	6	24	192,000
Colombie-Britannique	97	177	1,243,000
Yukon	10	41	239,000
Total	607	1,472	10,831,000



# Appendice 9

Projets de développement communautaire du Canada, deuxième série  
 1981-1982  
 Nature des promoteurs  
 Totaux pour le Canada

Projets Pour cent	Emplois Pour cent	Semaines de travail Pour cent	Contribution fédérale en dollars Pour cent				
				0 Organismes ou sociétés des gouvernements fédéral ou provinciaux	1 Organismes d'administration municipale	2 Groupes et organismes d'autochtones	3 Groupes à vocation culturelle et éducative
28	.58	1,473	5.57	11,772	2.02	2,479,296	1.77
540	11.20	3,931	14.86	77,999	13.40	18,551,564	13.27
614	12.74	3,240	12.25	68,628	11.79	15,741,331	11.26
396	8.22	1,596	6.03	42,113	7.24	9,801,650	7.01
230	4.77	1,245	4.71	25,215	4.33	6,207,317	4.44
840	17.43	3,296	12.46	95,521	16.41	22,356,766	15.99
592	12.28	3,519	13.30	81,746	14.05	20,022,182	14.32
920	19.09	4,160	15.73	91,504	15.73	23,128,668	16.54
510	10.58	3,257	12.31	70,856	12.18	17,434,266	12.47
150	3.11	735	2.78	16,562	2.85	4,098,753	2.93
4,820	100.00	22,452	100.00	581,916	100.00	139,821,793	100.00
Total							
9 Particuliers — organismes non classés							
8 Organismes du secteur privé							
7 Organismes de loisirs et groupes de jeunes							
6 Autres groupes de citoyens							
5 Groupes et organismes de service							
4 Groupes et organismes religieux							
3 Groupes à vocation culturelle et éducative							
2 Groupes et organismes d'autochtones							
1 Organismes d'administration municipale							
0 Organismes ou sociétés des gouvernements fédéral ou provinciaux							



Projets de développement communautaire du Canada  
 Activités  
 1981-1982  
 Totaux pour le Canada

Projets	Emplois	Semaines de travail	Contribution fédérale
Nombre cent Pour	Nombre cent Pour	Nombre cent Pour	en dollars Pour cent

0 Construction d'immeubles	1,636	33.95	10,685	40.39	205,189	35.26	51,401,070	36.76
1 Autre construction	837	17.37	5,680	21.47	115,764	19.89	27,442,659	19.63
2 Défrichement et conservation des sols	227	4.71	1,475	5.58	29,532	5.07	7,029,485	5.03
3 Arts et culture	256	5.31	935	3.53	24,302	4.18	5,779,821	4.13
4 Services éducatifs	298	6.18	1,068	4.04	37,551	6.45	8,344,861	5.97
5 Services d'information	339	7.03	1,068	4.04	34,339	5.90	8,053,043	5.76
6 Services sociaux et de santé	354	7.34	1,228	4.64	38,693	6.65	9,133,473	6.53
7 Entreprises à but lucratif	40	.83	171	.65	5,676	.98	1,360,636	.97
8 Sports et loisirs	256	5.31	2,047	7.74	31,057	5.34	7,098,960	5.08
9 Recherche et analyse	577	11.97	2,095	7.92	59,813	10.28	14,177,785	10.14
Total	4,820	100.00	26,452	100.00	581,916	100.00	139,821,793	100.00

\* Ces chiffres représentent 90 % du total des données relatives aux projets approuvés (\$138,941,000).



# Appendice 7A

Projets de développement communautaire du Canada, deuxième série  
1981-1982  
Priorités nationales et régionales  
Totaux pour le Canada

Projets		Emplois		Contribution fédérale	
Nombre	Pourcent	Nombre	Pourcent	en dollars	Pourcent
159	3.30	873	3.30	4,063,581	2.91
0 Conservation de l'énergie					
327	6.78	3,191	12.06	14,716,783	10.52
1 Infrastructure visant les pêches et l'aquaculture					
454	9.42	2,085	7.88	12,808,001	9.16
2 Développement du tourisme					
731	15.17	3,768	14.24	19,683,359	14.08
3 Développement des loisirs					
896	18.59	6,289	23.78	28,533,841	20.41
4 Restauration et rénovation urbaines					
144	2.99	786	2.97	4,227,600	3.02
5 Conservation et régénération de l'environnement					
112	2.32	437	1.65	3,133,188	2.24
6 Etudes de faisabilité sur la possibilité de développer les ressources locales à des fins commerciales					
245	5.08	1,164	4.40	7,325,352	5.24
7 Emploi des autochtones					
313	6.49	1,864	7.05	8,204,019	5.87
8 Construction et rénovation de logements à prix modique					
229	4.75	907	3.43	6,047,739	4.33
9 Développement économique à long terme de la collectivité					
355	7.37	1,209	4.57	8,937,426	6.39
10 Activités permettant l'emploi des handicapés physiques et activités qui amélioreraient la qualité de vie des handicapés physiques					
855	17.74	3,879	14.67	22,140,904	15.83
11 Autres					
4,820	100.00	26,452	100.00	139,821,793	100.00
Total					

\* Ces chiffres représentent 90 % du total des données relatives aux projets approuvés (\$138,941,000).



# Appendice 7

## Projets de développement communautaire du Canada, deuxième série

### Priorités nationales et régionales

Projets entrepris dans le but de créer des emplois dans des domaines jugés prioritaires à la suite de consultations avec d'autres ministères fédéraux et les gouvernements provinciaux.

#### Domaines jugés prioritaires:

- conservation de l'énergie
  - infrastructure visant les pêches et l'aquaculture
  - développement du tourisme
  - restauration et rénovation urbaines
  - conservation et régénération de l'environnement
  - études de faisabilité sur la possibilité de développer les ressources locales
  - à des fins commerciales
  - emploi des autochtones
  - construction et rénovation de logements à prix modique
- Le tableau suivant indique à l'échelle nationale le nombre de projets, les emplois créés et la contribution fédérale pour chacun des domaines jugés prioritaires.



# Appendice 6

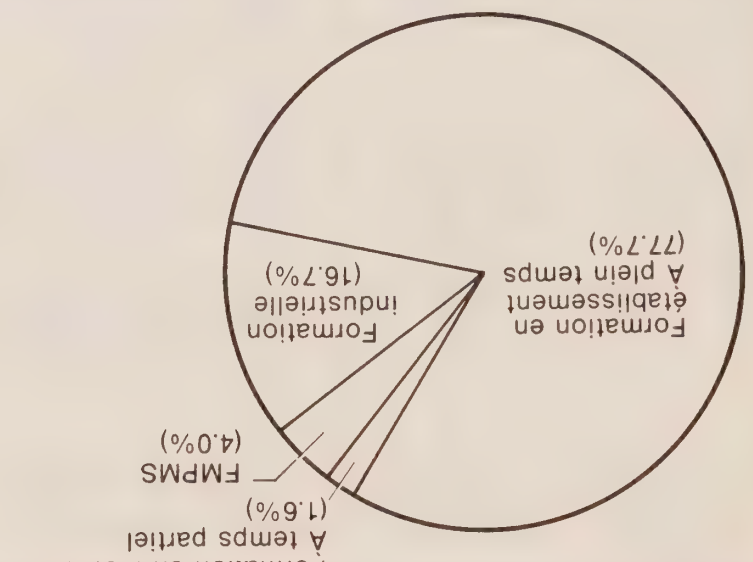
Projet de développement communautaire du Canada  
Mesures spéciales d'emploi  
1981-1982

Participants par territoire									
Personnes handicapées	Autochtones	Jeunes	Femmes	Participants					
				Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
				6,173	15	2,407	39	123	2
				2,736	26	875	32	356	13
				831	35	307	37	33	4
				3,341	30	1,336	40	200	6
				9,871	40	4,442	45	395	4
				3,479	49	1,635	47	243	7
				2,851	20	599	21	1,939	68
				916	30	275	30	733	80
				931	40	419	45	559	60
				1,582	48	633	40	633	40
				32,815	32	12,928	39	5,214	16
				10,559	32	12,928	39	5,214	16
				Canada					



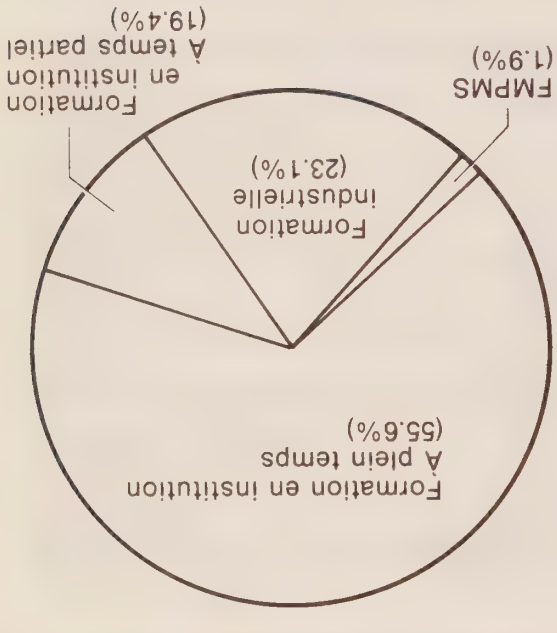
# Appendice 5

Dépenses (1)



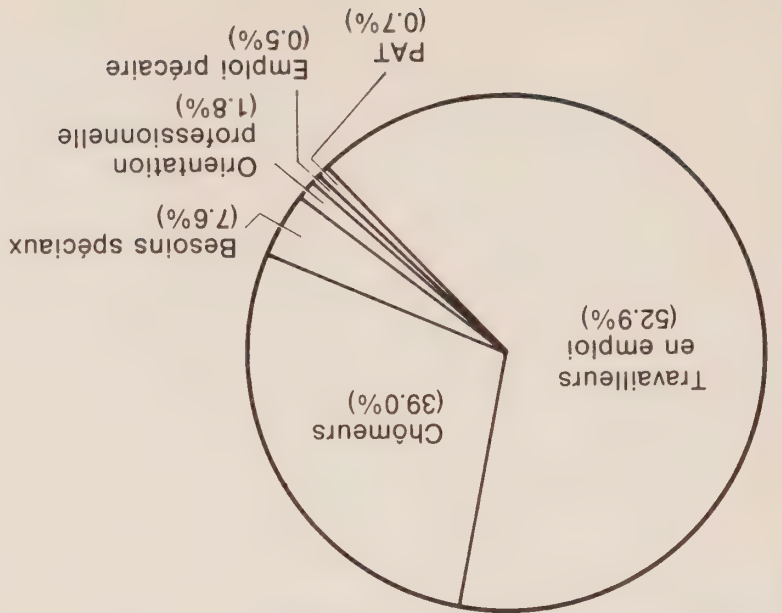
(1) Total: \$663,286,780  
Exclu: A.-c. (art. 39)

Stagiaires inscrits (2)



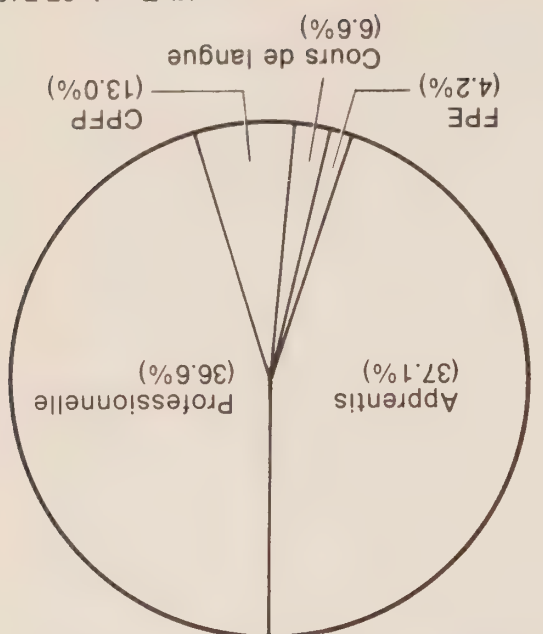
(2) Total: 292,726

Formation en établissement (3)



(3) Total: 162,645

Formation dans l'industrie (4)



(4) Total: 67,746

Stagiaires inscrits selon la formation  
(Exclusivement à plein temps)



# Appendice 4

## Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada Nombre de stagiaires inscrits 1981-1982

Formation à plein temps dans des établissements privés et publics													
Provinces et territoires	Formation professionnelle	Cours de langue	Cours préparatoires à la formation professionnelle	Formation préparatoire à l'emploi	Programme d'adaptation au travail	Orientation professionnelle	Formation en apprentissage	Total de la formation à plein temps	Formation en établissement à temps partiel	Total de la formation en établissement	Formation dans l'industrie	Formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée	Grand Total
T.-N.	3,585	79	682	229	—	236	1,159	5,970	3,879	9,849	1,978	19	11,846
Î.-P.-É.	671	13	248	137	94	47	210	1,420	115	1,535	843	12	2,390
N.-É.	4,341	115	1,182	365	—	264	2,448	8,715	716	9,431	4,034	112	13,577
N.-B.	3,371	66	852	262	—	208	2,219	6,978	298	7,276	4,008	44	11,328
QUÉ.	16,475	2,526	7,402	1,288	—	—	421	28,112	44,154	72,266	13,088	841	86,199
ONT.	19,054	4,682	6,179	2,876	912	1,725	14,714	50,142	6,885	57,027	19,323	3,361	79,711
MAN.	2,885	312	840	154	22	191	2,496	6,900	381	7,281	5,010	319	12,611
SASK.	941	360	741	316	15	113	2,490	4,976	58	5,034	2,120	476	7,630
ALB.	2,079	891	1,018	540	37	65	20,285	24,915	85	25,000	4,656	113	29,766
T. N.-O.	195	—	71	88	—	—	420	774	—	774	625	8	1,407
C.-B.	5,828	1,746	1,800	546	—	44	13,469	23,433	261	23,694	11,511	168	35,373
YUKON	207	—	76	—	—	9	18	310	17	327	550	13	890
CANADA	59,632	10,790	21,091	6,801	1,080	2,902	60,349	162,645	56,849	219,494	67,746	5,486	292,726



Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada  
Dépenses au titre de la formation en établissement et dans l'industrie  
1981-1982

55

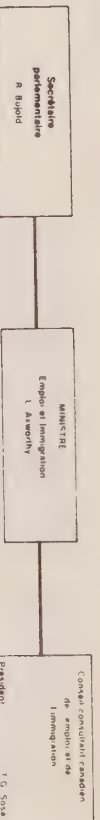


# Appendice 2

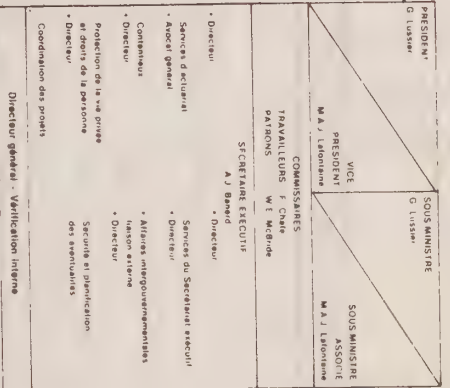
## Programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada Activités et dépenses Au 31 mars 1982

Province	Déplacement		Prospection		Voyage spécial		Emploi temporaire		Mobilité des étudiants		Emploi agricole saisonnier		Retour imprévu		Total	Total
	Nbre	Montant	Nbre	Montant	Nbre	Montant	Nbre	Montant	Nbre	Montant	Nbre	Montant	Nbre	Montant	Nbre	Montant
T.-N.	1,143	2,530,603	387	164,676	304	10,311	569	176,664	11	3,590	79	17,447	1	2,100	2,494	2,905,391
N.-É.	424	537,475	356	162,037	323	12,617	186	85,088	57	20,618	711	32,194	1	1,142	2,058	851,171
N.-B.	529	595,779	244	105,639	65	5,113	265	86,580	25	8,215	528	76,436	3	804	1,659	878,566
I.-P.-É.	80	116,073	62	35,100	3	234	5	2,110	—	—	166	7,053	—	—	316	160,570
QUÉ.	1,670	856,764	1,902	466,234	76	3,002	368	76,788	106	22,628	5,356	629,498	10	1,081	9,488	2,055,995
ONT.	1,947	1,617,570	1,396	473,598	254	14,126	370	70,979	173	41,235	8,938	695,962	50	17,828	13,128	2,931,298
MAN.	200	162,326	341	106,868	64	5,655	11	2,205	2	59	4,243	47,061	22	42,019	4,883	366,193
SASK.	133	70,474	144	36,931	12	573	1	360	—	—	3	145	4	1,650	297	110,133
ALB. & T.N.-O.	79	40,826	86	26,364	19	2,245	28	1,686	—	—	10	800	25	7,789	247	79,710
C.-B. & YUKON	644	303,584	385	94,706	19	3,261	8	1,766	20	3,304	1	113	11	5,674	1,088	412,408
TOTAL	6,849	6,831,474	5,303	1,672,153	1,139	57,137	1,811	504,226	394	99,649	20,035	1,506,709	127	80,087	35,658	10,751,435

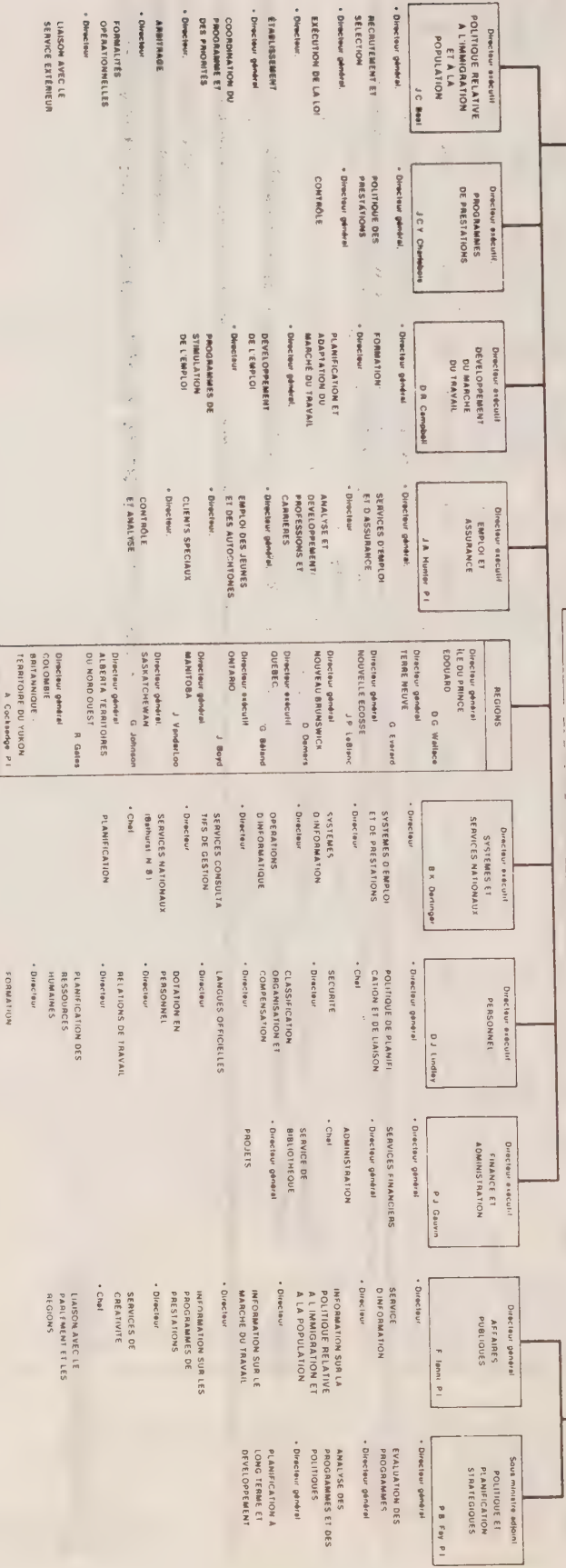




# Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada



# Ministère de l'emploi et de l'immigration





La Division des affaires publiques s'occupe de la promotion, de l'information, des relations avec les médias, de la publication et de la publicité pour la Commission et le Ministère. Outre son personnel à l'Administration centrale, elle occupe des locaux dans chacun des dix Bureaux régionaux.

En 1981-1982, les Affaires publiques ont mis au point et publié un tabloïd trimestriel, Le Travailleur, qui est distribué à environ 25,000 membres du Congrès du travail du Canada. Des copies sont également disponibles dans les Centres d'Emploi du Canada de tout le pays.

Au cours de l'année financière, 12 numéros de la publication interne Panorama ont été réalisés dans les deux langues officielles et distribués aux 25,000 employés et plus que compte la Commission.

À titre de service des communications de la Commission, la Division des affaires publiques rédige et publie les documents de base utilisés pour les communications et effectue les recherches nécessaires à cette fin. Au cours de l'année financière 1981-1982, 25 discours ministériels ont été rédigés.

Au total, 211 brochures et fiches de renseignements sur les programmes de la Commission ont été rédigées et publiées. En outre, un total de 210 présentations faisant intervenir diaporamas, films et photographies ont été préparées et réalisées. Dans le cadre du programme d'exposition, 25 pièces ont été élaborées pour être présentées dans toutes les régions. Tous les agents ont répondu quotidiennement à des demandes de renseignements émanant des médias et du grand public.

La publicité à l'appui des programmes et objectifs du Ministère constitue l'un des facteurs qui permettent à la Commission de remplir son mandat en matière de communications. En 1981-1982, trois importantes campagnes de Affaires publiques dans le cadre d'une campagne générale. Elles visaient à appuyer les mesures d'emploi à l'intention des jeunes (Etc Canada), des femmes et des autochtones. Les Projets de développement communautaire du Canada, le Programme d'emploi d'été pour étudiants, la Formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée de même que des questions liées à l'assurance-chômage ont également fait l'objet de campagnes publicitaires.



La Commission a collaboré avec Statistique Canada afin d'effectuer une enquête portant essentiellement sur l'emploi à temps partiel; ce travail constituait un supplément à l'enquête sur la population active de janvier 1982. On a entrepris des recherches sur l'élaboration d'une approche innovatrice visant à faciliter l'emploi des autochtones dans l'Ouest du Canada afin d'offrir des possibilités accrues de susciter des compétences nouvelles et variées.

À l'appui du groupe de travail sur l'Assurance-chômage, on a continué à travailler à la conception d'une nouvelle formule qui, si elle était adoptée, assurerait l'indexation de la rémunération assurable maximale, ainsi qu'au règlement d'autres motifs d'inquiétude présentés par le groupe de travail ou recueillis lors des consultations qui ont suivi avec les provinces, les syndicats et le secteur privé. Une étude a également eu lieu visant à évaluer les incidences des recommandations faites par le groupe d'étude ou corrigées au cours de la consultation. Les principaux rapports rédigés durant l'année financière portaient sur la question de la protection du revenu dans le cas des pêcheurs indépendants ainsi que sur la question de l'assurance dans le cas d'une maladie. D'autres études particulières ont été entreprises, y compris un examen des facteurs socio-économiques qui sous-tendent les variations de la durée du chômage ainsi qu'une analyse du programme de prestations de maternité.

Un certain nombre d'évaluations ont été effectuées durant l'année, conformément au plan quinquennal d'évaluation; les résultats de ces travaux ont été incorporés au rapport du Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail, ce qui a permis l'élaboration de nouvelles initiatives de la Commission en matière de lignes de conduite.

que des examens des Centres d'Emploi du Canada et des Centres d'Immigration du Canada s'est poursuivi en 1981-1982. Le Comité de vérification de la Commission a tenu des réunions auxquelles ont participé des représentants du Vérificateur général et du Contrôleur général, afin de formuler des recommandations sur la politique de vérification, d'examiner les résultats de la vérification et de formuler des avis quant à la nécessité de mesures de suivi.

## Politique et planification stratégiques

En 1981-1982, la Commission a entrepris des études diverses dans les domaines de la recherche, de l'analyse de la politique ainsi que du perfectionnement, de la planification et de la gestion des ressources humaines. On a tout spécialement mis l'accent sur la dynamique du marché du travail, utilisant à cette fin des données administratives ministérielles de façon à mieux comprendre les entrées et les sorties de travailleurs au sein de la population active. Les activités suivantes étaient liées au marché du travail: achèvement et publication des prévisions régionales de la demande par profession jusqu'en 1985; travail de mise au point relatif à une nouvelle liste anticipative des déséquilibres dans les professions, fondée sur une analyse des données administratives de la Commission; l'offre et la demande future de techniciens et de techniciens-spécialistes en génie; et le chômage saisonnier des jeunes.

Les recherches relatives à l'immigration ont comporté une analyse des incidences de l'immigration sur le marché du travail et sur la population, analyse qui a été incorporée au rapport annuel de 1982, présenté au Parlement au sujet de l'immigration. Le travail de collecte et d'analyse des données concernant les immigrants indochinois s'est poursuivi.



Un groupe de vérification interne impartial, qui relève directement du Président et du Vice-président, assure une vérification complète des opérations de la Commission. Le plan à long terme des vérifications cycliques de certains programmes et systèmes nationaux ainsi

Verifikation interne

Le nombre des demandes d'accès à des renseignements personnels a augmenté de façon appréciable, s'élevant à 1,600, presque le double du nombre (900) des demandes reçues à la même époque l'année précédente.

Le nombre des demandes d'accès à des renseignements personnels a augmenté de façon appréciable, s'élevant à 1,600, presque le double du nombre (900) des demandes reçues à la même époque l'année précédente.

30 plaintes portées par la CDDP. En 1981-1982, la CEIC a reçu  
personne. En 1981-1982, la CEIC a reçu  
Les activités de la Division de la  
planification des mesures d'urgence ont  
continué de se situer au stade de  
l'élaboration, surtout en ce qui a trait  
au rôle relatif à la Régie nationale  
d'urgence pour la main-d'oeuvre (RNUM)  
attribué au Ministre dans le Décret sur  
la planification d'urgence (CP 1981-  
1305). Une étude a été entreprise afin  
de faire la lumière sur les nouveaux  
paramètres et de définir, dans un cadre  
de planification, les questions à régler  
et la stratégie de mise en oeuvre.  
Deux colloques de formation en plani-  
fication des mesures d'urgence ont été  
tenus à l'intention des agents natio-  
naux, régionaux et locaux.  
En réponse à des initiatives visant  
l'ensemble du gouvernement dans le  
domaine de la sécurité et vu la neces-  
sité croissante d'une politique définie  
et d'une analyse active des questions  
touchant la sécurité, une unité organi-  
sationnelle distincte a été créée durant  
l'année et chargée de cette question.  
La détermination du Cabinet  
d'améliorer, en toute priorité, l'accès-  
sibilité des services de l'Etat pour les  
Canadiens ainsi que la qualité des  
services offerts par l'Etat, a continué  
de se renforcer durant l'année. Dans  
une collaboration étroite avec le Groupe  
de travail sur le service au public  
(ministère des Approvisionnement et des  
Services), le Groupe Qualité des  
services d'Emploi et Immigration Canada  
a aidé à façonner le programme Qualiser-  
vice mis au point par le groupe de  
travail. Avant la fin de l'année, deux  
groupes de travail expérimentaux de la  
CEIC ont été lancés: le Bureau des  
relations avec la clientèle, établi par  
le Ministre à Winnipeg, et le programme  
Qualiser vice de la région du Manitoba.  
Lors du dépôt du bill C-43 (Loi sur  
l'accès à l'information et Loi sur la  
protection des renseignements person-  
nels), un groupe de mise en oeuvre  
d'Emploi et Immigration Canada a



consultation au sujet des rapports des groupes d'étude, la deuxième en janvier 1982, à des fins de consultation au sujet du Programme national de formation (proposé); la planification et l'organisation de la participation du Canada à la réunion ministérielle du Comité de la main-d'oeuvre et des affaires sociales de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). La Direction des droits de la personne a aidé la CEIC à faire en sorte que les exigences de la Loi canadienne sur les droits de la personne soient satisfaites dans l'accomplissement de son mandat et que toutes ses relations avec le public et avec ses propres employés soient exemptes de discrimination. Ce travail a exigé la formation du personnel, la révision des principes directeurs, des programmes et des procédures, la réglementation des plaintes en la matière et la fourniture de renseignements à la direction. Afin que les principes directeurs, les programmes et les procédures de la Commission soient eux-mêmes conformes, dans leur esprit et leur application, aux exigences de la Loi canadienne sur les droits de la personne, la DDP a entrepris une révision en profondeur des principes directeurs, programmes et procédures actuellement en place et de ceux qui sont proposés pour l'avenir. La Direction des droits de la personne a continué d'assurer la liaison avec la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) relativement à l'étude de tout le système des services d'emploi et Immigration Canada entreprise par la CCPD. Les activités de 1981-1982 comprenaient la coordination de visites de la CCPD à un échantillon représentatif de Centres d'emploi du Canada et la distribution d'un échantillon de 500 conseillers en matière d'emploi. La charge de coordonner le traitement des plaintes portées par la CCPD contre Emploi et Immigration Canada constitue un aspect important du rôle consultatif de la Direction des droits de la

vaste gamme d'activités exercées par l'ensemble des composantes d'EIC. Le mandat du Secrétaire exécutif englobe les activités des Services du secrétariat exécutif, de la Planification générale, des Affaires intergouvernementales et liaison externe, des Droits de la personne et protection de la vie privée, de la Planification des mesures d'urgence, de l'Analyse de la politique en matière de sécurité, de la Qualité des services, de la Coordination des projets, des Services d'actuariat et du Contenu. En outre, les Services du secrétariat offrent des services de soutien à la Commission (quatre membres) et à tous les autres groupes formés pour prendre des décisions sur les questions de première importance relatives à la politique et aux programmes. Au titre de la Planification générale, le Secrétariat exécutif, de concert avec les Services financiers et Politiques et planification stratégiques, a incorporé au processus de planification générale de la CEIC les exigences supplémentaires des organismes centraux et a surveillé leur introduction. Les Affaires intergouvernementales et liaison externe ont continué de coordonner les rapports que la Commission entretient avec les autres ministères, les autres gouvernements et les groupes spéciaux. Parmi les points saillants de l'année, mentionnons la planification et la mise en oeuvre de la diffusion des rapports des groupes d'étude (L'Assurance-chômage dans les années 1980 et l'évolution du marché du travail dans les années 1980) aux gouvernements provinciaux, aux membres du Sénat et de la Chambre des communes, à certains corps intermédiaires, à des associations syndicales et patronales ainsi qu'aux autres ministères fédéraux; la coordination de toutes les séances d'information et l'organisation de deux conférences fédérales-provinciales multilatérales au niveau ministériel (l'une en septembre 1980, à des fins de



Le Secrétariat exécutif est avant tout un organisme qui assure la prestation de divers services. Il lui incombe principalement d'aider la haute direction de la Commission à bien accomplir son travail, d'appuyer les efforts qu'elle déploie à cette fin et de coordonner une

### Secrétariat exécutif

Pour appuyer l'accent mis par le gouvernement sur l'amélioration de la qualité de la gestion au sein de la Fonction publique, l'élaboration d'une stratégie globale de formation et de perfectionnement de la gestion ainsi que des travaux concernant un certain nombre de projets de gestion personnalisée et de formation à la surveillance ont été entrepris.

En 1981-1982, la Direction de la dotation a essentiellement fait porter ses efforts sur la formulation d'une politique concernant les zones de concours après le fusionnement, sur une politique concernant les nominations provisoires, sur les changements apportés à la politique concernant les prolongations d'emploi après l'âge de 65 ans ainsi que sur la vérification des références. En outre, beaucoup de travail a été consacré à l'élaboration d'un répertoire de candidats partiellement évalués et à des activités liées aux tests.

Le programme des langues officielles de la CEIC a surtout porté sur la mise en oeuvre des nouvelles initiatives du gouvernement, qui ont toutes été réalisées avec succès.

En 1981-1982, la Direction de la dotation a essentiellement fait porter ses efforts sur la formulation d'une politique concernant les zones de concours après le fusionnement, sur une politique concernant les nominations provisoires, sur les changements apportés à la politique concernant les prolongations d'emploi après l'âge de 65 ans ainsi que sur la vérification des références. En outre, beaucoup de travail a été consacré à l'élaboration d'un répertoire de candidats partiellement évalués et à des activités liées aux tests.

La principale responsabilité de la Division du personnel est d'aider la Commission et le Ministère à maintenir un effectif compétent. Les services de la division comprennent l'embauchage, la formation, le counselling, la paye, les avis concernant les relations de travail, le bilinguisme ainsi que les programmes à l'intention des femmes, des autochtones et des handicapés. En 1981-1982, les relations de travail ont été influencées par l'élection d'un nouveau bureau national, plus dynamique, du Syndicat de l'Emploi et de l'Immigration du Canada. En contrepartie, la Commission a mis un accent accru sur les consultations syndicales-patronales et a attribué une cote de priorité plus

### Services du personnel

Deux études ont été effectuées au sujet de la normalisation du matériel et des services aux fins de l'introduction d'appareils de traitement des textes doués de capacités de communication au sein de la Commission ainsi qu'au sujet des mérites respectifs de la location et de l'achat de matériel, compte tenu des considérations relatives au "Bureau de l'avenir".

### Bureau de l'avenir

Des études de 120 petits Centres d'Emploi du Canada ont été entreprises afin d'améliorer l'accessibilité pour les handicapés. Au total, 929 écritureaux d'immeuble ont été commandés pour environ 500 immeubles et 7,485 panneaux ont été fournis afin d'identifier les projets financés par le gouvernement fédéral. Cette activité répond au Programme de symbolisation fédérale, qui est dirigé par le Cabinet.

### Gestion des installations

et affiche les données concernant les activités relatives aux marchés et donnera une réponse au sujet des opérations qui s'y rattachent.



à déterminer la possibilité d'assurer le trafic actuel des messages par un système en direct. Des économies de l'ordre de plusieurs centaines de milliers de dollars par année semblent possibles. La seconde étude vise à établir s'il est plus avantageux de louer ou d'acheter le matériel de télécommunication.

Un meilleur système de contrôle et de gestion des dépenses de télécommunication a été mis sur pied. Il permet d'offrir des services améliorés sans frais supplémentaires ainsi que de connaître la source des dépenses, l'endroit où elles sont effectuées et les contrôles qui sont exercés sur elles.

### Techniques liées aux satellites

La Commission participe, de concert avec le ministère des Communications, Environnement Canada et CNCP Télécommunications, à l'élaboration d'un programme expérimental de téléphonie, de transmission par fac-similé et de téléconférence utilisant le satellite ANIK-B.

### Gestion de l'information consignée

On a entrepris de faire l'inventaire de 75 millions de documents afin de se préparer à la mise en oeuvre du bill C-43, concernant l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels. Une contribution considérable a été faite à la constitution du registre des documents et des catégories de documents d'ÉIC.

### Gestion du matériel

L'élaboration d'un système automatisé d'information était presque terminée à la fin de l'année financière. Ce système d'approvisionnement émagasine

Quatre composantes de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, soit Finances et Administration, Systèmes et Services nationaux, les Services du personnel et le Secrétariat exécutif, ainsi que deux du Ministère, soit Politique et planification stratégique et Affaires publiques, assurent les services de soutien de la Commission.

### Finances

L'enquête sur les pratiques et contrôles de gestion (RPGC) qui a entraîné l'élaboration d'un plan de travail à la Commission en 1979-1980 a été effectuée avec succès, si bien que le 30 décembre 1981, le Bureau du Contrôleur général confirmait son achèvement.

Un travail qui fait suite au RPGC et qui s'appelle Plan de perfectionnement de la gestion est actuellement coordonné par les Services financiers. Ce plan vise ce qu'il reste des motifs d'inquétude définis dans les études RPGC: amélioration de l'administration du Régime d'assurance-chômage et initiatives nouvelles.

La nécessité d'informations plus rapides et plus résumées sur le profil de l'organisation est satisfaite grâce à l'élaboration d'un support électronique auquel les cadres supérieurs de l'Administration centrale et des Bureaux régionaux peuvent avoir simultanément accès à des fins d'analyse et de discussion. Un projet pilote a été mené à bien, de sorte que l'on dresse actuellement des plans afin d'étendre le support en question à toutes les régions.

### Services des télécommunications

Deux grandes études ont été entreprises au cours de l'année financière. L'une, effectuée avec la collaboration des Systèmes et Services nationaux, cherche



qu'elles offrent aux immigrants des services directs d'établissement, notamment des services d'accueil, d'information, d'interprétation, d'orientation et de counselling. L'examen en profondeur dont ce Programme a fait l'objet au cours de 1980-1981 a été à l'origine de nombre d'améliorations sur le plan administratif en 1981-1982.

En 1981, le Canada a accueilli 344 réfugiés spéciaux et leur a fourni de l'aide à l'établissement. Parmi ces réfugiés, 10 ont pu être admis dans le cadre du Programme en faveur des réfugiés handicapés, 176 en vertu du Programme en faveur des réfugiés tuberculeux, 97 suivant le Programme d'aide conjointe et 61 aux termes du Programme en faveur des mineurs non accompagnés. De plus, les deux ententes fédérales-provinciales conclues avec les provinces du Manitoba et de Terre-Neuve permettent d'accueillir des réfugiés spéciaux et de leur fournir de l'aide à l'établissement.

En juillet 1981, le ministre de l'Emploi et de l'Immigration, le secrétaire d'Etat et le ministre d'Etat au multiculturelisme ont mis sur pied un groupe de travail conjoint de la CEIC et du Secrétariat d'Etat pour qu'il étudie la politique et les programmes du gouvernement fédéral en matière d'établissement et d'intégration des immigrants. Le groupe de travail a accordé une importance particulière à la question des cours de langue à l'intention des immigrants. Le rapport du groupe de travail a été terminé en décembre.

Tout au long de l'année, la Commission a continué de faciliter, sur les plans économique, social et culturel, l'adaptation des nouveaux immigrants et des réfugiés à la vie canadienne. L'aide a été fournie grâce à divers programmes dont l'exécution est assurée par les bureaux de la Commission au Canada, de concert avec d'autres ministères fédéraux, d'autres ordres de gouvernement et le secteur privé.

Aux termes du Programme des prêts de transport, 7,817 prêts totalisant \$9,471,495 ont été consentis à des immigrants et à des réfugiés pour les aider à payer leurs frais de transport au Canada. Les prêts accordés aux réfugiés ne portent pas intérêt. Toutefois, les prêts consentis aux autres immigrants portaient intérêt à 12 7/8 % jusqu'au 31 décembre 1981 et à 15 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1982. Le montant des remboursements de prêts a totalisé \$7,002,236 en 1981.

En exécution du Programme d'aide à l'adaptation, de l'aide financière a été accordée aux immigrants démunis au titre des besoins élémentaires (nourriture, vêtements et logement) et des effets mobiliers essentiels (meubles, appareils etc.). Aux termes de ce Programme, les frais de transport au Canada des réfugiés handicapés ont également été payés. Le total des dépenses engagées au titre de ce Programme s'est chiffré à \$20,298,472.

Dans le cadre du Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants (PEAI), la Commission a passé avec 135 organisations bénévoles des contrats d'achat de services dont le coût total s'est élevé à \$2,513,996 pour



afin de déterminer pourquoi les personnes en cause étaient détenues aux fins d'immigration, ce qui représente une augmentation de 200 % par rapport à 1980-1981. Cette augmentation est en partie attribuable à la croissance marquée du nombre des détentions prolongées et au fait que le cas des personnes visées doit être examiné au moins une fois par semaine. L'augmentation du nombre de détentions prolongées était en partie attribuable à l'augmentation du nombre de personnes qui, à l'enquête, revendiquaient le statut de réfugié. Le nombre de ces personnes est en effet passé à 3,726, ce qui représente une augmentation de 53 % par rapport à l'année précédente.

Au cours de l'année financière, 185 décisions arbitrales ont fait l'objet d'un appel devant la Cour fédérale; de ce nombre, 59 ont été rejetées, 25 retirées et 7 accueillies.

De plus, au 31 mars 1982, 5,368 enquêtes étaient en cours. De ce nombre, 5,028 avaient été ajournées en attendant qu'une décision soit rendue au sujet d'une revendication du statut de réfugié. Les arbitres ont tenu 5,927 audiences en vue de la mise en liberté

réglée d'une autre façon. demeurer au Canada ou bien le cas a été ont été autorisées à entrer ou à autres enquêtes, les personnes en cause ordonnances d'exclusion. Quant aux sion, avis d'interdiction de séjour et délivrance de 5,191 ordonnances d'expul- 7,687 enquêtes, qui ont abouti à la En 1981-1982, les arbitres ont terminé

Règlement sur l'immigration. présence est contraire à la Loi et au de quitter le Canada parce que leur séjour au Canada ou qui sont enjointes qui se voient refuser l'autorisation de l'immigration concernant les personnes au Canada, président les enquêtes de Les arbitres, en poste dans 16 centres



Par suite d'une décision rendue par le Cabinet au sujet de l'exécution de la Loi, l'Inde a été retirée de la liste des pays dont les ressortissants sont dispensés du visa de visiteur. Depuis le 15 octobre 1981, les ressortissants indiens, comme les résidents de quelque 95 autres pays, doivent obtenir un visa pour séjourner au Canada à titre de visiteurs. Le visa est exigé afin de protéger l'objet de la Loi sur l'immigration, et plus particulièrement du processus de reconnaissance du statut de réfugié. Avant que le visa ne soit exigé, plus de 1,500 ressortissants indiens avaient revendiqué le statut de réfugié, d'où un arriéré de 18 mois dans le processus de reconnaissance du statut de réfugié. Qui plus est, le statut de réfugié n'a été reconnu à aucun de ces ressortissants.

En faisant de l'obtention du visa une exigence, on s'est doté d'un moyen juste et efficace de contrôler le mouvement des visiteurs provenant des pays dont les ressortissants essaient habituellement de tourner la législation canadienne en matière d'immigration. Depuis 1977, les ressortissants de 11 autres pays doivent obtenir un visa de visiteur pour séjourner au Canada.

En 1980, un groupe de travail a publié un rapport sur l'exploitation des immigrants éventuels par des consultants sans scrupules. Par la suite, des mesures ont été prises pour prévenir les groupes ethniques du Canada contre les activités frauduleuses de ces consultants.

Au chapitre de l'exécution de la Loi, la Commission se charge, entre autres, d'appliquer, à l'égard des visiteurs, des étudiants, des travailleurs temporaires, des immigrants, des résidents de retour, les mesures de contrôle qui s'imposent. Un des principaux objectifs du programme d'exécution de la Loi consiste à empêcher les immigrants ou les visiteurs dont la présence au Canada peut constituer une menace pour la santé publique et le bien-être des Canadiens ou la sécurité nationale, d'entrer ou de demeurer au Canada. Les mesures prises en vue d'atteindre cet objectif comprennent la détermination de l'identité, l'arrestation, le dépôt de gages, la détention, les poursuites en justice, les appels et les litiges concernant ces personnes.

En 1981-1982 l'exécution de la Loi aux points d'entrée a notamment donné lieu à l'examen de 2.3 millions de personnes qui cherchaient à entrer au Canada et à la production de plus de 16,000 rapports sur des personnes soupçonnées d'être des membres de catégories non admissibles. Au cours de la même période, on a procédé au Canada à quelque 74,000 investigations en fait d'immigration, et 14,978 personnes ont été signalées dans les rapports parce qu'elles ne se conformaient pas aux dispositions de la Loi concernant les visiteurs. Dans la majorité des cas, soit plus de 10,000, la personne en cause avait dépassé la durée de séjour autorisée et(ou) avait travaillé au Canada sans autorisation.



extérieures (MAE) feront partie du Comité. Ces agents devront siéger à ce comité à plein temps et seront dispensés d'exercer leurs fonctions habituelles pendant la période où ils feront partie du Comité.

- Le nombre de groupes rattachés au CCSR, qui se réunissent toutes les semaines pour examiner les revendications du statut de réfugié, sera porté à cinq.

- L'effectif du secrétariat qui seconde le CCSR sera considérablement augmenté et le niveau attribué aux postes du personnel du secrétariat devra être suffisamment élevé pour intéresser et conserver un personnel compétent. On améliorera surtout les moyens de recherche et de documentation du Comité.

#### Données statistiques

En 1981, le Comité consultatif du statut de réfugié (CCSR) a formulé à l'intention du Ministère des recommandations au sujet de 2,080 revendications; 19.6 % étaient positives. Dans le cas de l'Inde, qui constitue le principal pays source, des décisions ont été rendues à l'égard de 400 revendications. Quant au Chili, qui constitue le deuxième pays source, le Ministère s'est prononcé sur 274 revendications.

Le Comité a reçu au cours de 1981 plus de 2,500 revendications, soit une augmentation de 72 % par rapport à 1980.

Le 18 novembre 1981, le Ministre a rendu public le rapport du groupe d'étude sur le processus de reconnaissance du statut de réfugié qui recommandait que diverses modifications soient apportées aux règles et formalités en la matière. Le rapport annonçait la tenue d'un colloque national sur la protection des réfugiés au Canada en vue de favoriser les discussions sur les questions relatives aux réfugiés et d'étudier la recommandation faite par le Groupe de travail afin que des modifications soient apportées au processus de reconnaissance. Lors du colloque, qui a eu lieu les 20 et 21 février 1982 à l'Université de Toronto, le Ministre a annoncé l'adoption de nouvelles lignes directrices pour ce qui concerne l'application de la définition de réfugié et de l'évaluation de la bonne foi des requérants.

Le Ministre a également annoncé lors de ce colloque que des mesures seraient prises immédiatement en vue de modifier la composition, la structure et le mode de fonctionnement du Comité consultatif du statut de réfugié (CCSR), comprenant, entre autres, les points suivants:

- Le CCSR sera indépendant de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et relèvera directement du Ministre, par l'intermédiaire de son Président.
- Le nombre des "membres du secteur privé" nommés au CCSR passera de sept à dix.
- C'est le Ministre qui désignera quels agents de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) et du Ministère des Affaires



La Section de la liaison avec le Service extérieur constitue maintenant la seule unité du Groupe de la Politique relative à l'immigration et à la population qui est chargée de mettre la dernière main à l'intégration du Service extérieur au ministère des Affaires extérieures. Cette section a déterminé et mis au point les mécanismes interministériels voulus pour s'assurer que le programme d'immigration de la Commission à l'étranger est exécuté comme il convient.

#### Intégration du Service extérieur

réfugiés au sens de la Convention et de membres des minorités opprimées. Le Plan en faveur des réfugiés avait prévu l'accueil de 500 réfugiés de l'Amérique latine, mais cet objectif n'a été atteint qu'en partie. En réponse à l'appel à l'aide que le Gouvernement péruvien a lancé à la communauté internationale, le Canada a accepté 300 des milliers de Cubains qui ont envahi l'ambassade du Pérou à La Havane.

raison de crainte d'être persécutés ont été accueillis suivant les dispositions du plan du Canada en faveur des réfugiés, particulièrement à Mexico. On a annoncé le 19 mars 1981 l'adoption de mesures spéciales à l'intention de quelques centaines de Salvadoriens séjournant au Canada à titre de visiteurs; ainsi, ceux qui ont au Canada des proches parents qui peuvent et veulent les parrainer ont obtenu la résidence permanente. Quant à ceux qui n'ont pas de parents au Canada, on leur a accordé des permis du Ministère pour entrer au Canada ou y demeurer, assortis de l'autorisation de travailler pendant six mois en attendant un examen de leur cas. De plus, en vertu de dispositions spéciales ayant pour effet d'assouplir les critères de sélection, les proches parents (à l'intérieur et à l'extérieur du Salvador) de Canadiens ont pu présenter des demandes et rejoindre leur famille au Canada.

La violation des droits de la personne en Argentine, au Chili et en Uruguay a continué de susciter de l'inquiétude en 1981-1982: d'où la sélection de



## Europe de l'Est

Au cours de l'année, la Commission a continué de participer activement, de concert avec le ministère des Affaires extérieures, à des programmes visant à faciliter la réunion des familles se trouvant au Canada et de leurs proches parents de l'Europe de l'Est.

Par suite des troubles de plus en plus graves qui agitent la Pologne, on a annoncé en octobre 1981 l'adoption de mesures spéciales en vue notamment de permettre aux visiteurs polonais qui ont au Canada des proches parents qui peuvent et veulent leur fournir de l'aide, de solliciter au Canada la résidence permanente. Grâce à ces mesures, on a également pu délivrer aux visiteurs polonais qui se trouvent au Canada et qui n'y ont pas de parents qui peuvent les aider, des permis du Ministère pour entrer au Canada ou y demeurer, assortis d'autorisations de travailler pendant 12 mois, en attendant que la situation en Pologne s'améliore. De plus, les Canadiens ont été invités à demander l'autorisation de faire venir au Canada leurs parents qui se trouvent en Pologne en profitant de critères de sélection plus souples. À la fin de 1981, plusieurs milliers de personnes avaient présenté au Canada et en Pologne des demandes en vertu de ces programmes.

## Amérique latine

La guerre civile de plus en plus violente qui déchire le Salvador a beaucoup obscurci la question des droits de la personne ailleurs en Amérique latine. Les Salvadoriens qui se trouvaient à l'étranger et avaient

## République socialiste du Vietnam

Après quatre années de négociation, la Commission et le Gouvernement du Vietnam ont conclu en 1979 une entente au sujet de la réunion des familles. Le Gouvernement vietnamien continue d'exercer un contrôle sur la sortie de ses ressortissants au moyen de la délivrance de visas de sortie, mais il permet aux agents d'Immigration Canada de se rendre régulièrement à Hô Chi Minh pour faire subir une entrevue aux personnes parrainées par des proches parents au Canada. En 1980-1981, 599 ressortissants vietnamiens ont pu venir au Canada grâce au programme de réunion des familles. En 1981-1982, ils ont été 1,662 à pouvoir venir au Canada grâce à ce programme.

## République populaire de Chine

L'entente que le Canada et la Chine ont conclue en 1973 relativement à la réunion des familles a continué de porter fruit. Le gouvernement chinois continue de contrôler la sortie de ses ressortissants, mais des mesures beaucoup plus souples sont appliquées au sujet de la délivrance des permis de sortie. En 1980, Shanghai est venu s'ajouter à Pékin et à Canton comme centres où les agents d'Immigration Canada sont autorisés à procéder à l'examen prescrit. Le nombre de ressortissants chinois qui ont obtenu un visa a continué de s'accroître sensiblement, et quelque 5,400 personnes ont obtenu en 1981-1982 le droit d'établissement au Canada. De 1973 à la fin de l'année financière 1980-1981, environ 11,700 ressortissants chinois ont pu rejoindre leurs parents au Canada.



activités dans ce domaine n'ont cessé de s'accroître tout au long de l'année. Les gouvernements du Manitoba et de Terre-Neuve ont signé des ententes officielles visant à aider les réfugiés spéciaux. Grâce à ces ententes, la Commission peut mieux soutenir dans ces provinces les activités qui s'adressent à ces réfugiés. Par ailleurs, ces ententes sont assorties d'engagements de la part des provinces portant qu'elles admettront chaque année un certain nombre de ces réfugiés et qu'elles leur offriront les services voulus. On espère que d'autres provinces seront disposées à conclure des ententes semblables en 1982-1983.

#### Programmes des travailleurs agricoles saisonniers

Le nombre de travailleurs agricoles temporaires provenant des Antilles et du Mexique qui ont été admis au Canada en 1981 a légèrement diminué, passant d'un peu plus de 6,000 en 1980 à 5,800 en 1981. Au début de 1982, de nouveaux protocoles d'entente, qui ne modifieront guère les modalités d'exécution du programme, ont été préparés au début de 1982 et ont été présentés aux divers pays concernés pour signature. Ils entreront en vigueur pour une période initiale de cinq ans, et seront reconduits tacitement.

dans le domaine des arts. En retour, ces syndicats et associations ont accepté de désigner différentes personnes ressources un peu partout au Canada que les Bureaux régionaux de la CEIC pourront consulter au sujet de l'admission d'artistes étrangers. De plus, l'exigence relative à la validation des offres d'emploi faites à des artistes étrangers afin qu'ils puissent se produire au Canada a été élargie afin d'inclure ceux qui jouent dans des dramatiques enregistrées pour la télévision ou dans des pièces de théâtre qui seront filmées. Cette exigence s'ajoute à celles qui existent déjà relativement à la validation des offres d'emploi faites aux artistes étrangers qui jouent un rôle dans un film.

Ces mesures découlent d'un certain nombre des principales recommandations formulées par le Conseil des arts du Canada dans son mémoire à la Commission Applebaum-Hébert, qui étudie la politique culturelle fédérale. En règle générale, les représentants de l'industrie du spectacle ont bien accueilli ces mesures.

#### Initiatives fédérales-provinciales

L'intérêt que manifestent les provinces à l'égard des questions liées à l'immigration et leur participation aux



Le 26 novembre 1981, on a annoncé l'adoption de nouvelles mesures visant les employés de maison étrangers. Cette annonce faisait suite aux vastes consultations qui ont eu lieu avec les gouvernements provinciaux, des spécialistes du domaine de l'immigration ainsi que d'autres organisations et organismes concernés.

Grâce à ces nouvelles mesures, les employés de maison étrangers qui travaillent au Canada depuis plus de deux ans peuvent solliciter, au Canada, la résidence permanente à condition qu'ils aient les aptitudes voulues pour s'établir avec succès et pour subvenir à leurs besoins et à ceux des personnes à leur charge qui se trouvent au Canada.

Les employés de maison étrangers qui entrent au Canada munis d'un permis de travail seront donc sélectionnés en fonction de leur personnalité et de leur aptitude manifeste à suivre des cours de formation ou de perfectionnement qui leur permettront de devenir autonomes.

Les employés de maison qui se trouvaient au Canada au moment de l'adoption des nouvelles mesures se verront offrir les mêmes chances que les nouveaux arrivants de parfaire leurs compétences, de faire preuve de leur aptitude à devenir autonomes et de solliciter, au Canada, la résidence permanente. Quant à ceux qui se trouvent au Canada depuis plus de deux ans et qui ont acquis les aptitudes nécessaires pour devenir autonomes sans avoir besoin de formation supplémentaire, ils seront informés qu'ils peuvent solliciter, au Canada, le droit d'établissement.

Afin de mieux protéger les employés de maison contre l'exploitation, on leur demande, ainsi qu'à leurs employeurs, de signer une entente qui permet de s'assurer que les deux parties connaissent et acceptent les tâches à effectuer. Les ententes prévoient que les employés de maison doivent avoir le

## Artistes de spectacle

temps de suivre le cours de formation voulu (à savoir un minimum de trois heures par semaine). L'employeur devra également aider à assumer les frais de la formation en versant une contribution mensuelle de \$20. Advenant que l'employeur ne respecte pas les conditions de l'entente ou que l'employé de maison perde son emploi sans qu'il n'y soit pour rien, ce dernier pourra recourir aux services d'un Centre d'Emploi du Canada pour trouver un nouvel emploi. De plus, il sera tenu compte du fait qu'un employeur sans scrupules n'a pas respecté les conditions de travail offertes lorsque ce dernier présentera d'autres demandes en vue d'embaucher des employés de maison étrangers.

Ces nouvelles mesures font suite aux principales recommandations contenues dans le rapport du Groupe de travail sur les règles et formalités en matière d'immigration intitulé: "Les employés de maison munis d'un permis de travail", qui a été rendu public en avril 1981.

Au cours de l'année, de nouvelles mesures ont été prises en vue de protéger les débouchés des artistes de spectacle canadiens. Des agents de la Commission à Ottawa ont été chargés de s'assurer que les artistes concernés et les groupes d'employeurs dans le domaine des arts et du spectacle se consultent et établissent entre eux des contacts étroits. Lorsque, dans une région donnée, des artistes étrangers donneront un spectacle qui pourrait avoir des répercussions dans d'autres régions du Canada, le bureau de la CEIC de cette région en informera tous les autres bureaux régionaux. Les régions ont également demandé que des personnes soient chargées de coordonner les activités d'embauchage à l'étranger qui font intervenir des employeurs et des syndicats ou associations d'employés



De même qu'un objectif a été fixé en vue d'accueillir un petit nombre de réfugiés de régions non précises, une réserve pour imprévus plus importante que d'ordinaire (2,500) a été établie, ce qui reflète l'incertitude qui continue de régner dans bien des régions du monde. Au cours de l'année, on a puisé dans la réserve pour imprévus afin d'accueillir 1,200 réfugiés, dont 1,000 de l'Europe de l'Est, par suite de l'exode des Polonais en Autriche, et 200 autres de l'Afrique.

A la fin de l'année civile 1981, 14,996 réfugiés avaient obtenu la résidence permanente au Canada. Parmi ceux-ci, 12,057 ont été parrainés par le gouvernement et les 2,939 autres l'ont été par des groupes du secteur privé et des parents.

### Plan de 1982 en faveur des réfugiés

Selon le plan de 1982, le nombre total de réfugiés admis qui seront aidés par le gouvernement diminuera légèrement pour s'établir à 14,000. Ce nombre se répartit comme suit:

Indochine, 4,000, Europe de l'Est, 6,000, Amérique centrale, 1,000, Moyen-Orient, 400, Afrique 500 et autres régions, 100. Une réserve de 2,000 a été établie pour faire face aux situations imprévues.

Le plan de 1982 traduit le fait que le nombre d'Indochinois qui ont besoin d'être rétablis a continué de diminuer et que de plus en plus d'Européens de l'Est (surtout des Polonais) cherchant asile se sont réfugiés en Europe de l'Ouest et ailleurs.

Il convient de souligner que, dans le plan de 1982, l'objectif pour l'Afrique est passé à 500 et qu'un nouvel objectif de 400 a été établi à l'intention de membres de minorités religieuses et ethniques persécutées du Moyen-Orient. Il s'agit là de deux autres éléments importants du plan de 1982 en faveur des réfugiés.

d'aide pour se rétablir a diminué. Dans les limites de l'objectif de 8,000 établi au sujet des Indochinois, le Canada sélectionne surtout des parents de ceux qui se trouvent dans notre pays de même que des personnes qui ont des besoins particuliers en raison de handicaps sociaux et physiques et que les gouvernements provinciaux sont disposés à accueillir aux fins de rétablissements.

En 1981, le Canada a répondu à l'appel lancé par les principaux pays de premier asile de l'Europe de l'Ouest, notamment l'Autriche et l'Italie, en augmentant de 1,000 l'objectif fixé à l'égard des Européens de l'Est.

Malgré l'escalade de la violence en Amérique latine, les réfugiés de cette région avaient surtout besoin d'aide pour se rétablir sur place, ce à quoi le Canada n'a cessé de contribuer. Toutefois, pour certains réfugiés, le rétablissement sur place n'est pas la solution idéale pour des raisons de sécurité. C'est pourquoi seules les personnes dont la vie était menacée ou qui n'étaient pas autorisées à demeurer dans le pays de premier asile se sont vues offrir la possibilité de se rétablir au Canada. Par conséquent, l'objectif fixé pour l'Amérique latine a été relativement peu élevé si l'on songe aux centaines de milliers de personnes qui sont touchées par les troubles qui ébranlent cette partie du monde.

L'objectif distinct concernant les réfugiés africains constituait un nouvel élément important du plan de 1981. Selon la position que les nations africaines et l'Organisation de l'unité africaine soutiennent, il est probablement plus avantageux pour les réfugiés africains de se rétablir en Afrique qu'ailleurs, mais le HCR a recensé un certain nombre de réfugiés pour qui cette solution ne semble pas idéale. C'est pourquoi le Canada a indiqué qu'il serait disposé à accueillir, aux fins de rétablissement 200 de ces réfugiés au cours de 1981.



Parlement, permet au Canada de déterminer le nombre de réfugiés et de personnes dont le cas comporte des raisons d'ordre humanitaire qu'il peut admettre au cours d'une année, compte tenu des niveaux annuels d'immigration fixés d'avance, comme l'exige la Loi sur l'immigration. Ce plan précise le nombre de réfugiés ou de membres des catégories désignées que le Canada accueillera au cours de l'année civile et indique également la provenance probable de ces personnes. Le nombre de réfugiés qui seront admis selon les différentes régions du monde est déterminé lors de consultations avec le délégué au Canada du Haut-commissaire des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), les provinces et les groupes privés qui s'occupent d'aider les réfugiés. Seul est inclus dans le plan le nombre des réfugiés parrainés par le gouvernement, les réfugiés parrainés par des groupes du secteur privé étant en sus de ce nombre. Le premier plan annuel en faveur des réfugiés a été mis sur pied en 1979.

#### Plan de 1981 en faveur des réfugiés

En vertu du plan de 1981, le gouvernement a pris en charge un total de 16,000 réfugiés, ce qui traduit un revirement par rapport aux deux années précédentes, où l'accent était mis sur le programme en faveur des Indochinois. Pour 1981, les objectifs étaient les suivants: Indochine, 8,000, Europe de l'Est, 4,000, Amérique latine, 1,000, Afrique, 200, régions non précisées, 300 et une réserve pour imprévus de 2,500. En 1981, l'objectif concernant l'Indochine a été réduit en raison des programmes fructueux de rétablissement exécutés par les pays concernés au cours des deux années précédentes et du fait que le nombre de personnes de cette région du monde qui avaient besoin

#### Niveaux d'immigration

La Loi sur l'immigration dispose que le Ministre doit déposer tous les ans devant le Parlement un rapport sur le nombre d'immigrants devant être admis durant une période déterminée.

Conformément à cette exigence, le quatrième rapport annuel sur les niveaux d'immigration (1982) a été déposé au Parlement le 2 novembre 1981. Le rapport portait, pour la première fois, sur une période de planification de trois ans; il contenait des prévisions sur les niveaux d'immigration pour 1982 (130,000 à 135,000), pour 1983 (134,000 à 144,000) et pour 1984 (130,000 à 145,000). Selon cette formule de planification, les niveaux établis pour la deuxième et la troisième année font l'objet d'un examen annuel et sont modifiés au besoin; chaque année, le rapport doit prévoir un nouveau nombre pour la troisième année du cycle de planification.

Les niveaux annoncés dans le rapport de 1982 sont les suivants: admission prévue de 20,000 à 25,000 travailleurs sélectionnés par année; admission de quelque 14,000 réfugiés et membres des catégories désignées qui seront parrainés par le gouvernement aux termes du plan de 1982 en faveur des réfugiés; admission annuelle moyenne de 8,000 à 10,000 entrepreneurs, travailleurs autonomes, retraités, personnes à leur charge, ainsi qu'une légère augmentation du nombre de membres de la catégorie de la famille qui seront admis au cours de chacune des trois années visées par ce rapport.

#### Programmes à caractère humanitaire en faveur des réfugiés

Le Plan annuel en faveur des réfugiés, qui fait partie du Rapport annuel sur les niveaux d'immigration déposé au







de contrôle, et pour cerner rapidement les besoins au chapitre de la formation. Les procédures de contrôle de la qualité seront mises en oeuvre en 1982-1983.

Le numéro d'assurance sociale (NAS)

En 1981-1982, la Commission a attribué 560,795 nouveaux numéros d'assurance



certaines genres d'indemnités de vacances sont assurables, alors que d'autres ne le sont pas.

Autrefois, quand une décision était rendue, Revenu Canada, Impôt en avertis-sait le Centre d'Emploi du Canada qui, à son tour, communiquait avec le presta-taire. En 1981-1982, une nouvelle procédure a été élaborée pour que les prestataires puissent s'enquérir directement auprès de Revenu Canada, Impôt des décisions relatives à l'assurabilité. Cette procédure entrera en vigueur vers le milieu de 1982, et l'on s'attend à ce qu'elle réduise les retards qui touchent annuellement environ 20,000 cas renvoyés à Revenu Canada, Impôt, ce qui permettra d'accélérer le service aux prestataires.

#### Amélioration du contrôle des dépenses

##### Programme d'avis d'embauchage (PAE)

Dans le cadre du Programme d'avis d'embauchage, les employeurs fournissent à la Commission des renseignements sur les salaires nouvellement embauchés, au moyen de bandes magnétiques, d'imprimés d'ordinateur et de rapports établis manuellement. La Commission compare ces renseignements à ceux qui figurent dans les dossiers des prestataires et peut ainsi détecter rapidement tout travail ou toute rémunération non déclarés par ces derniers. Le travail et la rémuné-ration non déclarés sont à l'origine d'une bonne partie des trop-payés de prestations d'a.-c.

À la fin de l'année financière 1981-1982, quelque 54,000 employeurs avaient été recrutés pour les fins du système manuel d'avis d'embauchage. Le recrute-ment de grands employeurs se poursuit pour ce qui est du système automatisé de données sur la rémunération. À la fin de l'année, quelque 21 employeurs d'importance y participaient déjà, 11 étaient à mettre le système à l'essai et 89 songeaient à s'y affilier.

En mars 1982, le système avait permis de découvrir plus de 35,000 trop-payés d'une valeur de \$6 millions, ce qui en faisait le programme de contrôle le plus efficace de la Commission. On prévoit en outre que le PAE réduira de façon considérable les fraudes et les abus et encouragera les prestataires à déclarer leur travail et leur rémunération. Une étude a été entreprise au cours de l'année financière 1981-1982 pour établir une méthodologie qui servira à évaluer le caractère dissuasif du programme. Cette étude devrait être terminée à la fin de l'année financière 1982-1983.

Programme de vérification informatique postérieure

Ce programme permet de comparer les Relevés d'emploi et les registres de paye de l'A.-c. de façon à détecter toute rémunération non déclarée. Au cours de 1981-1982, des révisions appro-fondies ont été effectuées de façon à améliorer l'efficacité et le bon fonctionnement du programme. Jusqu'à maintenant, les résultats indiquent que le nombre des trop-payés détectés a augmenté de 25 %.

Programme de formation à l'intention des agents des enquêtes et du contrôle

Au cours de 1981-1982, un programme de formation a été conçu pour améliorer l'efficacité et le professionnalisme des quelque 500 agents des enquêtes et du contrôle de la Commission. Le projet a reçu un accueil enthousiaste de la part des organismes de contrôle régionaux, et il sera mis en oeuvre à l'échelle nationale en 1982-1983.

##### Contrôle de la qualité

Après des recherches et une élaboration attentives, des procédures ont été mises au point pour que des normes nationales uniformes soient appliquées aux enquêtes



remplit le formulaire, pour ainsi aider à réduire les trop-payés et les moins-payés de prestations d'a.-c.

Le système en direct d'assurance-chômage

Le système en direct d'assurance-chômage permet aux agents de la Commission d'avoir instantanément accès aux données relatives aux demandes de prestations. Il relie les divers Centres d'emploi du Canada aux Centres régionaux d'information par voie de télécommunication. Cette liaison directe élimine bien des imperfections propres aux systèmes informatiques plus anciens. Le nouveau système permet un accès direct et contrôlé à la banque de données. La plupart des renseignements peuvent être mis à jour directement, sans que l'on doive recourir à des intermédiaires comme les commis, les opérateurs de perforatrices et le courrier. Le système permet de fournir des données plus précises et plus à jour sur l'état des dossiers et du versement des prestations.

Le système est en service pour l'instant dans la région d'Ottawa-Hull et dans les provinces de l'Atlantique. On est actuellement à établir des plans pour étendre le système à l'ensemble de l'Ontario et des Prairies d'ici les deux prochaines années.

Transmission plus rapide des décisions relatives à l'assurabilité

Au Canada, la rémunération que la plupart des travailleurs tirent de leur emploi peut être assurée jusqu'à un montant maximal fixe, chaque année, par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada. Il incombe toutefois à Revenu Canada, l'impôt de décider de l'assurabilité d'un paiement versé à un salarié. Par exemple, certains genres

Le Régime d'assurance-chômage (A.-c.) est aujourd'hui l'un des programmes de soutien du revenu les plus importants au Canada et, à ce titre, il est appelé à jouer un rôle essentiel dans la politique de soutien temporaire du revenu des travailleurs assurés à la recherche d'un emploi. Il constitue aussi un stabilisateur économique important dans les régions à chômage élevé. En 1981, 2,900,000 prestations se sont partagées \$4.76 milliards au titre des prestations d'a.-c.

Au cours de la dernière décennie, on n'a cessé de parfaire les objectifs et la conception du Régime d'a.-c. de façon à tenir compte de ces circonstances changeantes. Au cours de l'année financière 1981-1982, la demande de prestations d'assurance-chômage s'est sensiblement accrue, augmentant ainsi à tel point la charge de travail des CEC que le personnel avait de plus en plus de mal à assurer un service rapide. Du personnel supplémentaire a donc été accordé pour accroître la rapidité du service.

### Amélioration des services

Le Relevé d'emploi (RE)

Le Relevé d'emploi est un formulaire que l'employeur doit remplir pour chaque salarié dont l'emploi prend fin. C'est le document clé utilisé pour déterminer l'admissibilité des prestations, et pour calculer le taux et la durée des prestations d'assurance-chômage.

En 1981-1982, la Commission a lancé un programme de sensibilisation au Relevé d'emploi à l'intention des employeurs et du personnel de la Commission. Le nouveau programme vise à sensibiliser davantage les employeurs à l'importance du Relevé d'emploi. L'objectif premier du programme est de réduire le nombre d'erreurs commises au moment où l'on







années de service dans une entreprise qui fait partie d'une industrie et d'une collectivité désignées aux termes du Programme d'adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre (PAIM) ou dans une entreprise visée par un accord du Service consultatif de la main-d'oeuvre. La subvention représente \$2 l'heure par participant, jusqu'à concurrence de 40 heures par semaine, pour une période pouvant atteindre 12 mois.

Les participants admissibles reçoivent une attestation qu'ils présentent à un employeur éventuel. Si l'employeur embauche le participant, il peut présenter l'attestation au gouvernement fédéral pour être remboursée. Au 31 mars 1982, 1,041 attestations avaient été délivrées, représentant un coût total de \$4.2 millions, en vertu de la composante du SCM, et 702 attestations évaluées à \$2.8 millions aux termes du PAIM. En tout, 61 travailleurs difficiles à placer ont trouvé un emploi grâce aux attestations.

Le Programme de subvention salariale transférable (PSST) fait partie d'un certain nombre de nouveaux programmes d'adaptation de la main-d'oeuvre lancés par le gouvernement en mars 1981 dans le but d'aider les travailleurs licenciés, âgés de 45 ans ou plus, à trouver un autre emploi. Pour être admissibles, les travailleurs doivent compter deux

#### Programme de subvention salariale transférable

Le programme a également recherché l'appui et les conseils de groupes communautaires pour la création d'occasions d'emploi dans le secteur privé à l'intention des travailleurs admissibles et pour la prestation de services prétables et postérieurs à l'emploi à l'intention des employeurs et des travailleurs participant au programme. Au total, 19 accords ont été conclus avec de tels groupes. Les crédits totaux affectés au programme étaient légèrement supérieurs à \$23 millions.



consolidation et l'expansion d'entreprises viables, à favoriser l'établissement de nouvelles entreprises commerciales et à attirer de nouvelles entreprises dans les régions spéciales désignées aux termes du programme. La politique sectorielle du gouvernement fédéral visant les industries du textile, du vêtement, de la chaussure et du tannage comprend également une importante composante d'adaptation de la main-d'oeuvre. Un programme de prestations au titre de la retraite anticipée est offert par Travail Canada; en outre, l'OCRI offre, en étroite collaboration avec ses propres activités, toute la gamme de mesures d'adaptation de la CGIC et les mesures spéciales d'adaptation des travailleurs touchés des industries du textile, du vêtement, de la chaussure et du tannage.

**Service consultatif de la main-d'oeuvre**

Le Service consultatif de la main-d'oeuvre (SCM) offre une aide financière aux employeurs et aux travailleurs afin de les aider à planifier l'expansion et la croissance de l'entreprise, l'acquisition du nouvel équipement et la mise en oeuvre de procédés de travail, de même qu'à réduire au minimum les effets des licenciements et des fermetures d'usine.

La Commission assume jusqu'à 50 % du coût des comités d'adaptation mis sur pied aux termes d'accords officiels avec les employeurs et les travailleurs et, dans certains cas, avec les gouvernements provinciaux. Les fonctionnaires de la Commission jouent également un rôle de conseiller auprès des comités. Pendant l'année écoulée, le SCM a continué de s'occuper du Programme d'adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre (PAIM) et, notamment, de l'administration des comités d'adaptation. En outre, le SCM est chargé de la gestion du Programme de travail partagé.

En 1981-1982, 382 accords ont été conclus dans le but d'examiner les problèmes de planification et

d'adaptation de la main-d'oeuvre. Les dépenses de la Commission au titre de ces accords et de ceux qui ont été reportés de 1980-1981 s'établissaient à \$2.5 millions.

#### **Programme à l'intention des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi (PPDE)**

Lancée le 1<sup>er</sup> mai 1981, cette initiative importante dans le domaine des subventions salariales versées au secteur privé est conçue pour actualiser le potentiel productif des Canadiens défavorisés sur le plan de l'emploi. Le programme vise à inciter les employeurs du secteur privé à embaucher et à conserver des handicapés physiques et des déficients mentaux ainsi que d'autres chômeurs qui connaissent de sérieuses difficultés à obtenir et à conserver un emploi. Il prévoit une subvention qui représente au départ 85 % du salaire brut et décroît progressivement pour atteindre 50 % et 25 %, pendant une période de 65 semaines dans le cas des personnes handicapées et de 39 semaines dans le cas des autres personnes défavorisées sur le plan de l'emploi. En outre, aux termes du programme, un montant pouvant atteindre \$5,000 par établissement peut être versé aux employeurs qui embauchent des personnes handicapées afin de les aider à assumer les frais liés à la restructuration du lieu de travail ou à l'achat d'équipement spécial permettant de faciliter l'emploi des personnes handicapées.

Au cours de l'année financière 1981-1982, 2,649 personnes handicapées et 4,453 autres personnes défavorisées sur le plan de l'emploi ont été placées dans le cadre du programme. De ce nombre, 36 % étaient des femmes, 4.7 % des autochtones et 45 % des jeunes âgés de moins de 25 ans. Ainsi, le PPDE a réussi à aider les membres de différents groupes cibles conformément à son mandat.



Le 19 janvier 1981, les ministres de l'Emploi et de l'Immigration, de l'Industrie et du Commerce, de l'Expansion économique régionale et du Travail ont annoncé un programme de \$350 millions échelonné sur trois ans et visant à promouvoir la restructuration industrielle et l'adaptation du marché du travail. Le programme a été conçu pour aider les collectivités, les secteurs d'activité et les travailleurs les plus durement touchés par la perte d'emplois permanents découlant de la restructuration industrielle.

Le PAIM compte deux volets principaux: des mesures liées à la main-d'oeuvre et à l'industrie, applicables de façon générale, et des mesures d'adaptation de la main-d'oeuvre et de l'industrie axées sur la collectivité. Les mesures d'adaptation de la main-d'oeuvre axées sur la collectivité, qui sont mises en oeuvre par la CEIC, englobent, d'une part, les mesures supplémentaires d'adaptation de la main-d'oeuvre (subvention salariale transférable visant le réembauchage de travailleurs âgés et création directe d'emplois additionnels, et d'autre part, l'élargissement de certaines mesures disponibles à l'échelle nationale. Les mesures du PAIM axées sur la collectivité comprennent également le programme d'aide à l'adaptation de travailleurs (retraite anticipée) de Travail Canada, qui est appliqué par la CEIC. Les stimulants, applicables de façon générale, aux termes du Programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisé ((FMPMS), ont été élargis en vertu du PAIM.

En 1981-1982, le Cabinet a désigné les dix collectivités suivantes: Asbestos, Montmagny/L'Islet, Port-Cartier/Sept-Îles (Schefferville) et Tracy/Sorel, au

Programmes de l'Office canadien pour le renouveau industriel (OCRI)

L'Office canadien pour le renouveau industriel (OCRI), mis sur pied par le gouvernement fédéral, aidera à restructurer et à moderniser les industries du textile, du vêtement, de la chaussure et du tannage et à diversifier la base économique des collectivités grandement tributaires de ces industries et susceptibles d'être touchées par la libéralisation graduelle du commerce mondial dans ces secteurs; en outre, il aidera les travailleurs touchés par ces changements à trouver de nouveaux emplois.

Les programmes visés par le mandat de l'OCRI comprennent un programme de retombées visant à faciliter la restructuration et la modernisation d'entreprises viables des industries du textile, du vêtement, de la chaussure et du tannage et un Programme de développement commercial et industriel conçu pour accélérer le renouvellement de la base économique des collectivités grandement tributaires des industries en question. Le Programme de développement commercial et industriel vise à faciliter la



## ETÉ CANADA 1981: Programme d'emploi pour étudiants

Le programme ETÉ CANADA 1981 a été conçu pour offrir aux étudiants des emplois saisonniers pendant les mois d'été en stimulant la création d'emplois et en établissant ainsi de nouveaux postes qui n'auraient pas été disponibles pour les étudiants chercheurs d'emploi.

Le programme se compose de deux volets principaux:

### 1) Le Volet des projets fédéraux

Les ministères et organismes fédéraux pouvaient présenter des propositions de projets et des propositions d'emploi aux termes de la Composante de l'emploi dans la Fonction publique. Ces propositions devaient satisfaire aux objectifs de recrutement à long terme du ministère touchant les emplois scientifiques et spécialisés.

### 11) Le Volet des projets communautaires

Les organismes existants, les entreprises, les sociétés en nom collectif et les administrations municipales (sous réserve de l'approbation des provinces) pouvaient présenter des propositions de projets en vertu de ce volet.

Aux termes du Volet des projets fédéraux, mais à l'exclusion de la Composante de l'emploi dans la Fonction publique, près de 75 % des projets financés faisaient intervenir des activités de recherche et d'analyse ou la prestation de services d'éducation et d'information. Ces chiffres contrastent avec les activités entreprises aux termes du Volet des projets fédéraux, dont 27 % touchaient la prestation de

services sociaux et de santé, 12 % la recherche et l'analyse et 10 % des activités artistiques et culturelles.

En 1981, dans le cadre du programme ETÉ CANADA, des mesures spéciales d'emploi ont été instaurées afin de contrebalancer les déséquilibres ou les inégalités dans les occasions d'emploi offertes aux femmes, aux autochtones et aux handicapés physiques. Grâce à ces mesures, le taux d'activité des femmes s'est établi à 60 %, représentant environ 20,500 femmes; chez les autochtones, il était de 11 %, à savoir près de 3,665 étudiants d'origine autochtone; et, pour les personnes handicapées, le taux d'activité était de 1.2 %, à savoir 374 étudiants handicapés.

Au total, environ 34,400 étudiants ont participé au programme, représentant une contribution fédérale estimée à \$67 millions. On estime que le programme a permis de réduire le taux moyen de chômage chez les étudiants de 3 points de pourcentage en juillet 1981.

L'ensemble des initiatives d'emploi d'été des étudiants de 1981, dont ETÉ CANADA était un élément, était doté d'un budget de \$100 millions. Ces initiatives comprenaient également le Programme d'Instruction des cadets et des réservistes du MDN, le Programme des gendarmes surnuméraires de la GRC, les CEC pour étudiants et le Programme interne d'emploi des autochtones. On estime que plus de 50,600 étudiants ont participé à tous ces éléments.

Le programme ETÉ CANADA permet aux jeunes d'acquérir une expérience dans le monde du travail et, partant, les habilités de travail et les compétences qui augmentent leurs chances d'obtenir un emploi lorsqu'ils auront reçu leur diplôme. Le programme ETÉ CANADA constitue une autre initiative d'actualisation des ressources humaines de la Commission.



salariés. La proportion de demandes présentées par rapport aux fonds disponibles s'établit à 2 pour 1. Le programme a eu le plus de répercussions auprès des petites entreprises du secteur privé, qui représentaient 70.1 % de tous les accords conclus avec les employeurs.

#### Projets de développement communautaire du Canada (PDCC)

Lancés à l'été de 1980, les Projets de développement communautaires du Canada (PDCC) constituent un programme qui vise à créer des occasions d'emploi dans les régions à taux de chômage élevé grâce à des projets de création directe d'emplois. Les projets commencés à l'automne de 1981 doivent être terminés d'ici mars 1983. Au total, quelque \$113.4 millions, portés par la suite à \$141.2 millions, ont été débloqués pour pourvoir aux frais de main-d'œuvre, aux frais généraux et aux frais d'équipement des projets approuvés. Les mesures spéciales d'emploi ont été intégrées au programme afin de faciliter l'emploi des femmes, des jeunes, des autochtones et des handicapés physiques. En outre, les PDCC ont encouragé la présentation de projets qui auraient des répercussions sur certains secteurs prioritaires d'ordre national et régional, comme l'emploi des autochtones, la conservation de l'énergie et la restauration des collectivités. Au total, 8,030 projets ont été présentés, représentant une somme de \$383 millions. De ce nombre, environ 4,820 ont été approuvés touchant un total de 32,815 participants.

régionale. Son budget pour 1981-1982 s'élevait à \$2 millions.

#### Programme d'emploi pour les innovations technologiques (PEIT)

Le Programme d'emploi pour les innovations technologiques a été lancé en septembre 1980. Ce programme expérimental est conçu pour créer des emplois à l'intention des diplômés d'études supérieures dans les domaines scientifiques et technique qui sont incapables de trouver de l'emploi dans leur propre discipline. Le programme aide les petites organisations par l'intermédiaire de subventions salariales visant les nouveaux emplois de recherche et de développement et l'application des nouvelles technologies dans un certain nombre de secteurs prioritaires. Le programme appuie les activités d'avancement et de mise en application des innovations technologiques dans le secteur de la fabrication, du perfectionnement de produits et de procédés, ainsi que les activités de promotion et d'application de programmes d'économie de l'énergie de petite envergure et de techniques relatives à des sources d'énergie nouvelle. Le gouvernement fédéral assume jusqu'à 75 % du salaire de chaque employé admissible, jusqu'à concurrence de \$290 par semaine, pendant une période d'au plus 12 mois. Le montant maximal que peut recevoir chaque employeur s'établit à \$150,000. Le Programme d'emploi pour les innovations technologiques a été bien accueilli par les employeurs et les



Ce programme national subventionne la création d'emplois dans le secteur des services bénévoles, communautaires et sociaux. Les organismes intéressés peuvent présenter une demande de financement pour une période maximale de trois ans. Les projets qui durent plus d'une année sont soumis à une formule de financement décroissant; ainsi, le financement versé pendant les deuxième et troisième années du projet représente respectivement 66 et 33 % de celui versé pendant la première année. Cette formule de financement décroissant sur trois ans constitue une méthode cohérente et structurée de création d'emplois à long terme qui facilite la permanence des projets, car les organismes subventionnés peuvent conclure des ententes avec d'autres grandes institutions sociales publiques et privées. Le programme injecte des fonds de lancement à l'égard des projets, leur permettant de trouver d'autres sources de financement et de devenir autosuffisants.

Lorsque les PSCC ont été lancés en août 1980, les fonds demandés ont dépassé les crédits disponibles. Cette tendance s'est maintenue pendant la deuxième année d'opération. Environ \$10.5 millions ont été approuvés pour l'année financière 1981-1982, touchant 607 projets et 1,472 participants.

Des 376 projets d'abord approuvés au cours de l'année financière 1980-1981 pour une période de plus d'un an, 349 projets ont été renouvelés pour leur deuxième année d'opération au cours de l'année financière 1981-1982. Grâce aux mesures spéciales d'emploi, plusieurs groupes cibles ont été considérablement représentés. Étant donné que, dans certains cas, un participant peut faire partie de plus d'un groupe cible, il en résulte la ventilation statistique suivante: 78 % des participants étaient des femmes, 40 % des jeunes, 11 % des

Programme d'aide au développement économique local (ADEL)

C'est dans le contexte de l'actualisation des ressources humaines et de la collaboration du secteur privé que le Programme d'aide au développement économique local (ADEL) a été lancé, à titre expérimental, à l'automne de 1980. Le programme ADEL a pour but de stimuler directement et activement la création d'emplois dans le secteur privé par la mise sur pied d'entreprises locales dans les collectivités. Des fonds sont versés pour la planification et l'exploitation d'agences communautaires. Celles-ci fourniront un soutien technique et une aide financière limitée à des entreprises locales proposées ou existantes qui créeront des emplois permanents dans les collectivités.

Le programme comporte deux étapes: une étape de planification et une étape de mise en oeuvre. Pendant la première étape, un montant pouvant atteindre \$50,000 est versé à un organisme, comme une Chambre de Commerce ou une association de développement économique, qui met sur pied une agence ADEL et en planifie les investissements. Lorsqu'une demande officielle de financement pour l'étape de mise en oeuvre est approuvée, l'agence ADEL est admise à une subvention pouvant atteindre \$250,000 par année pour administrer et mettre en oeuvre son plan.

Pendant la phase de mise à l'essai du programme ADEL, 84 demandes ont été présentées. En raison des restrictions financières, seulement 13 d'entre elles ont été approuvées et financées pour l'étape de planification. Toutes les 13 sont maintenant rendues au stade de mise en oeuvre.

Le programme ADEL est administré conjointement par la Commission et le ministère de l'Expansion économique



En 1981, les dépenses du PACLE ont totalisé \$51.7 millions, pour 647 projets. De ce montant, \$24.2 millions ont été consacrés à des projets d'autochtones. Les autochtones constituent un des principaux groupes cibles du PACLE avec les femmes, les jeunes et les personnes handicapées.

En 1981, les dépenses du PACLE ont totalisé \$51.7 millions, pour 647 projets. De ce montant, \$24.2 millions ont été consacrés à des projets d'autochtones. Les autochtones constituent un des principaux groupes cibles du PACLE avec les femmes, les jeunes et les personnes handicapées.

### Programme d'aide à la création locale d'emplois (PACLE)

Le gouvernement fédéral investira jusqu'à \$220 millions, dont \$170 millions proviendront du fonds de l'assurance-chômage et \$50 millions du fonds consacré à l'expansion économique et régionale pour des projets se rapportant aux ressources, tels que la pêche, les mines, la foresterie et de l'agriculture.

Le gouvernement fédéral investira jusqu'à \$220 millions, dont \$170 millions proviendront du fonds de l'assurance-chômage et \$50 millions du fonds consacré à l'expansion économique et régionale pour des projets se rapportant aux ressources, tels que la pêche, les mines, la foresterie et de l'agriculture.

Le programme vise à utiliser les fonds de soutien du revenu prévus aux termes du régime d'assurance-chômage afin de créer des possibilités d'activités productives qui ne seraient pas offertes aux travailleurs licenciés et afin d'aider ces derniers à conserver leurs compétences, en particulier dans le cas des professions de haute et de moyenne spécialisation.

Il se compose de trois éléments principaux: la Commission portera les prestations d'assurance-chômage à un

Le programme de création d'emplois en vertu de l'article 38 de la Loi sur l'assurance-chômage permet aux prestataires de l'assurance-chômage de participer volontairement à des projets qui créent des atouts de valeur pour la collectivité.

### Assurance-chômage/Projets créateurs d'emploi

Le programme a connu beaucoup de succès tant auprès des employeurs que des travailleurs. Les employeurs ont ainsi pu conserver des travailleurs qualifiés pendant les périodes de ralentissement et les travailleurs ont été en mesure de maintenir leurs compétences et leurs habitudes de travail. Il ont également reçu plus d'argent que s'ils avaient touché uniquement des prestations d'assurance-chômage tout en conservant leur dignité. Au 31 mars 1982, 489 demandes de travail partagé avaient été approuvées, touchant 26,708 employés et permettant d'éviter la mise à pied de 11,610 travailleurs, à un coût de \$28 millions.

Le programme a connu beaucoup de succès tant auprès des employeurs que des travailleurs. Les employeurs ont ainsi pu conserver des travailleurs qualifiés pendant les périodes de ralentissement et les travailleurs ont été en mesure de maintenir leurs compétences et leurs habitudes de travail. Il ont également reçu plus d'argent que s'ils avaient touché uniquement des prestations d'assurance-chômage tout en conservant leur dignité. Au 31 mars 1982, 489 demandes de travail partagé avaient été approuvées, touchant 26,708 employés et permettant d'éviter la mise à pied de 11,610 travailleurs, à un coût de \$28 millions.

Le programme de travail partagé est régi par l'article 37 de la Loi sur l'assurance-chômage, 1971. L'allocation initiale de \$10 millions provenant du fonds d'assurance-chômage a été portée à \$90 millions à la fin de l'année financière.

Le programme de travail partagé est régi par l'article 37 de la Loi sur l'assurance-chômage, 1971. L'allocation initiale de \$10 millions provenant du fonds d'assurance-chômage a été portée à \$90 millions à la fin de l'année financière.



## Travail partagé

Afin d'assurer l'utilisation maximale des ressources humaines dont dispose le Canada, le gouvernement fédéral instaurait, à la fin de décembre 1981, le Programme de travail partagé qui vise à aider les travailleurs licenciés ou ceux qui sont menacés de l'être.

Le Programme de travail partagé a pour but d'éviter les licenciements temporaires. Fondamentalement, les salariés acceptent de faire une semaine de travail plus courte, de façon que tous les travailleurs de leur unité se partagent le travail disponible. En vertu du programme, les travailleurs reçoivent un salaire de leur employeur pour les jours travaillés et touchent des prestations d'assurance-chômage pour le reste de la semaine. Les salaires et les prestations d'assurance-chômage combinés représentent habituellement 90 % du salaire régulier.

Les employeurs et leurs salariés doivent s'entendre sur une proposition de Travail partagé. Pour qu'une proposition soit acceptée par la Commission, les conditions suivantes doivent être remplies: l'entreprise doit être en service depuis au moins deux ans; les salariés doivent être admissibles aux prestations d'assurance-chômage; les entreprises doivent être économiquement viables; elles doivent prouver que la semaine moyenne de travail comprend un nombre précis d'heures; elles doivent démontrer que la réduction de travail était attribuable à des facteurs hors de leur contrôle et de celui de leurs employés; elles doivent démontrer que la pénurie de travail est temporaire en prouvant qu'elles pourraient être en mesure de retourner à un plein niveau d'emploi lorsque l'accord de Travail partagé aura pris fin.

## Service de main-d'oeuvre agricole du

Canada

Afin de faciliter la collaboration de la CEIC avec tous les secteurs, le Service de main-d'oeuvre agricole du Canada (SMAC) sert de bureau d'emploi dans les collectivités agricoles et travaille en étroite collaboration avec les Centres d'Emploi du Canada afin d'assurer une offre suffisante de travailleurs agricoles. Il existe maintenant 63 SMAC répartis dans toutes les grandes régions agricoles du pays. En 1981, 161,829 postes vacants ont été comblés par les SMAC. En outre, les CEC ont placé 23,217 travailleurs agricoles et se sont chargés du déplacement des travailleurs vers les régions agricoles. Pour l'année financière écoulée, le budget des SMAC s'établissait à \$4.4 millions.

Les Commissions locales de main-d'oeuvre agricole (CLMA) agissent à titre de conseillers auprès des SMAC et établissent les lignes directrices visant les taux de salaire, les conditions de travail et le logement des travailleurs embauchés par l'intermédiaire des SMAC.

## Programmes relatifs aux travailleurs agricoles saisonniers

Ces programmes prévoient l'admission organisée de travailleurs étrangers afin d'aider les employeurs à combler pendant une période déterminée des emplois agricoles saisonniers lorsque des travailleurs canadiens ne sont pas disponibles.

En 1981, les Antilles ont fourni 5,130 travailleurs, le Mexique 668 et les Etats-Unis 56. La majorité d'entre eux ont travaillé sur des fermes et dans des conserveries de l'Ontario, tandis qu'un petit nombre de travailleurs sont allés en Alberta, au Manitoba et au Québec.



Coordination et planification de l'emploi dans le cadre des méga-projets

Tout au cours de 1981-1982, la Commission a continué d'aider les ministres et les promoteurs de méga-projets à élaborer des plans d'emploi et à établir des mécanismes permettant de veiller à ce qu'une telle planification soit intégrée à l'ensemble des initiatives et plans gouvernementaux concertés et les ressources humaines. Voici quelques exemples d'initiatives ou de réalisations précises:

- mise sur pied et participation aux travaux d'un comité fédéral-provincial des méga-projets et des retombées industrielles et régionales, et utilisation de ce mécanisme pour examiner les initiatives du secteur privé en matière de planification de l'emploi;
- adoption de la loi sur le pétrole et le gaz du Canada, qui comprend des dispositions précises concernant l'élaboration de plans d'emploi et d'action positive satisfaisants avant que les droits d'exploration ne soient accordés;
- participation aux négociations des accords énergétiques fédéraux - provinciaux avec l'Alberta, la Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve; établissement et participation aux travaux d'un comité supérieur fédéral chargé d'examiner les répercussions sur le plan de la politique, de l'économie et des ressources ainsi que dans le domaine social de la mise en valeur des hydrocarbures dans les régions de l'Arctique et du Nord; et négociation de plans d'emploi avec un nombre considérable d'entreprises vouées à l'exploration au large des côtes et à la mise en valeur des ressources continentales.

De concert avec l'Administration du pipe-line du Nord, la Commission a

continué de collaborer avec le consortium Foothills Pipe Lines et les entreprises du pipe-line afin de les aider à obtenir les travailleurs nécessaires à la construction des sections "préfabriquées" du pipe-line au sud de la Colombie-Britannique, en Alberta et en Saskatchewan. Des efforts spéciaux ont été déployés afin que des travailleurs autochtones participent au projet. En outre, la Commission aide à satisfaire aux besoins des entreprises d'approvisionnement afin que les Canadiens puissent profiter au maximum de l'acquisition des biens et services destinés au projet. Récemment, les promoteurs ont présenté au gouvernement fédéral et à celui du Yukon, pour étude un plan de ressources humaines visant la construction de la partie du pipe-line qui sera fabriquée au Yukon. Les dernières dispositions sont actuellement prises en vue de la publication d'un guide des professions concernant le projet.

Accords fédéraux - provinciaux relatifs au développement de l'emploi agricole

Ces accords favorisent les consultations et la collaboration pour ce qui concerne l'élaboration d'une politique et d'un programme et prévoient le partage des coûts des activités liées à l'emploi agricole. En 1981-1982, le gouvernement fédéral a consacré environ \$600,000 à des projets liés notamment à l'amélioration des conditions de logement des travailleurs agricoles saisonniers, au transport quotidien des travailleurs des récoltes, à la recherche sur le marché du travail et à la publicité, en vertu des clauses de partage des coûts prévus dans les accords fédéraux - provinciaux relatifs au développement de l'emploi agricole, que toutes les provinces ont signé à l'exception de l'Alberta et de Terre-Neuve.



Le Programme de formation industrielle de la main-d'œuvre du Canada (PFIMC) est demeuré le programme clé de la formation dans l'industrie en 1981-1982. Toutefois, l'annonce du nouveau Programme national de formation faite par le Ministre le 10 janvier 1982 suppose que des changements importants seront apportés au programme afin de répondre aux nouveaux besoins en matière de ressources humaines du Canada au cours des années 1980. Pour faire suite aux recommandations émanant des rapports du groupe d'étude de l'évolution du marché du travail dans les années 1980 et du groupe de travail parlementaire sur les occasions d'emploi dans les années 1980 ainsi que d'une évaluation interne de la CEIC, les crédits de formation seront axés vers les secteurs qui connaissent des pénuries de main-d'œuvre afin de contrer les engorgements actuels et prévus dans un certain nombre d'industries.

Le Programme de formation industrielle de la main-d'œuvre du Canada (PFIMC) compte deux composantes: le Programme de formation dans l'industrie (PFI) et la Formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée (FMPS). Voici quelques-unes des différences fondamentales entre ces deux composantes: durée de la formation, taux de remboursement et professions désignées. En vertu du Programme de formation dans l'industrie, l'aide financière fédérale est versée aux employeurs pendant au plus une année; aux termes de la Formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée, elle est disponible pendant une période pouvant aller jusqu'à deux ans.

Au cours de l'année financière 1981-1982, 5,486 stagiaires ont commencé des cours de formation en vertu de la FMPS, représentant des déboursés de \$26.7 millions pour le gouvernement fédéral.

## Travailleurs étrangers

Aux termes du PFI, 67,746 stagiaires ont bénéficié d'une aide fédérale de \$110 millions.

La Commission a pour mandat d'aider les travailleurs et les employeurs à répondre à leurs besoins liés au marché du travail. Elle facilite et appuie donc le recrutement de travailleurs étrangers lorsqu'une telle mesure favorise la conservation ou la création d'emplois au Canada, amène de nouvelles compétences technologiques, permet la formation de Canadiens ou augmente la capacité de production du pays. Cependant, la Commission veille également à ce que le recrutement de travailleurs étrangers ne nuise ni aux possibilités de carrière ni à l'emploi des Canadiens.

Au début de 1982, d'autres mesures ont été prises afin de protéger les emplois des Canadiens dans les industries et professions touchées par le ralentissement économique. Le 5 janvier 1982, Canada ont reçu l'ordre de refuser toute demande présentée par des employeurs en vue d'embaucher des travailleurs étrangers dans l'industrie minière, le secteur de la construction et le secteur manufacturier. L'admission de travailleurs étrangers fait également l'objet de restrictions dans le cas de professions où un nombre considérable de travailleurs canadiens ont été mis à pied et de tout emploi dont la période de formation est de trois mois ou moins. Dans les cas d'exception, où l'emploi de travailleurs étrangers serait profitable tant pour l'industrie que pour les travailleurs canadiens, les Bureaux régionaux approuvent de telles demandes.



La formation professionnelle est essentielle à l'adaptation du marché du travail et au processus de planification de ressources humaines. Le PPMC constitue un investissement important pour ce qui concerne le recyclage et le perfectionnement des travailleurs canadiens. Par l'intermédiaire du PPMC, les employeurs du Canada peuvent obtenir les travailleurs spécialisés dont ils ont grandement besoin et les adultes peuvent acquérir les compétences nécessaires à l'obtention d'emplois mieux rémunérés, plus stables et plus satisfaisants.

La Commission subventionne la formation de deux façons. Premièrement, elle achète des provinces ou territoires des cours de formation en établissement dispensés dans les collèges et les écoles techniques. Les priorités en matière de formation sont établies par les comités fédéraux-provinciaux-territoriaux des besoins en main-d'œuvre. Les Centres d'emploi du Canada se chargent de sélectionner les candidats et de les diriger vers les cours de formation. Les stagiaires à plein temps peuvent être admissibles à une forme de soutien du revenu qui peut consister en allocations de formation ou en prestations d'assurance-chômage. Ils peuvent également recevoir d'autres allocations qui les aident à assumer les dépenses supplémentaires occasionnées par les cours de formation, comme les coûts des soins de personnes à charge, de transport, de séjour hors de foyer ou de déplacement.

Deuxièmement, la Commission conclut des ententes avec un employeur ou une association d'employeurs pour les aider à former des employés. Aux termes de ces ententes, le Programme de formation industrielle de la main-d'œuvre du Canada (PFIMC) défraye l'employeur pour les coûts directs de formation et pour une partie des salaires des stagiaires.

Au cours de l'année, des efforts considérables ont été déployés afin que

## Formation en établissement

Le programme soit orienté vers les buts et objectifs du Programme national de formation proposé. Des consultations et un échange continu de renseignements ont précédé la négociation des nouveaux accords de formation fédéraux-provinciaux-territoriaux.

La réorientation des achats de cours de formation en fonction des pénuries de main-d'œuvre qualifiée a constitué une priorité importante. La majeure partie du budget a été affectée aux cours d'apprentissage et de formation professionnelle, qui ont touché 74 % des stagiaires à plein temps. Conformément à l'objectif de la Commission qui est d'assurer de meilleurs services aux femmes, 85 % des stagiaires à plein temps inscrites aux cours d'orientation étaient des femmes. En outre, celles-ci représentaient 21 % de tous les stagiaires aux cours d'apprentissage et de formation professionnelle. Les jeunes âgés de moins de 25 ans, quant à eux représentaient 50 % des stagiaires à plein temps.

La politique de la Commission concernant la langue d'enseignement dans le cas des cours du PPMC a été ratifiée pour qu'un plus grand nombre de Canadiens puissent entreprendre une formation dans la langue de leur choix.



Le Programme de formation des femmes dans les professions non traditionnelles, (FPNT), lancé en 1980, a connu un succès continu au cours de l'année financière 1981-1982. Les professions traditionnellement masculines sont celles où les femmes représentent 10 % ou moins de l'effectif. Dans le cadre du PFIMC, environ 2,192 autres femmes ont entrepris une formation dans des professions plus spécialisées et mieux rémunérées au cours de l'année financière, représentant une valeur en contrats de \$5.7 millions. Le pourcentage de femmes ayant suivi une formation dans des professions traditionnellement masculines, par rapport à l'ensemble des femmes inscrites aux cours du PFIMC, est passé de 9 % en 1980-1981 à environ 12 % au cours de la présente année financière.

Les projets jeunesse mis en oeuvre à Halifax, à Montréal et à Winnipeg dans le cadre du PFIMC ont continué à obtenir un taux de succès de 75 %. Quelque 1,700 impersévérants scolaires ont ainsi été intégrés à la population active. Ces projets jeunesse sont gérés par des groupes d'employeurs à Winnipeg et à Montréal; à Halifax, ils sont administrés par la Chambre de Commerce. En plus d'assumer une partie des coûts de ce programme de formation, les employeurs offrent aux diplômés une expérience pratique et un emploi à plein temps.

Le Programme de formation à l'intention des autochtones (PFA) s'est également poursuivi au cours de la présente année financière. Le nombre total de stagiaires autochtones est passé de 2,634 l'an dernier à 3,032 cette année. La formation à l'intention des agents de développement des réserves en Saskatchewan et des réalisateurs et techniciens de télévision Inuits dans le Nord du Québec constituent deux des nombreux exemples de formation des autochtones.

La Commission continue à favoriser une plus grande planification des ressources humaines par l'intermédiaire de ses consultations avec les associations industrielles nationales. En 1981-1982, le ministre de l'Emploi et de l'Immigration a signé des protocoles d'entente sur la planification des ressources humaines avec l'Association charbonnière canadienne, l'Association minière du Canada, l'Association des chantiers maritimes canadiens, l'Association des industries aérospatiales du Canada, l'Association des fonderies canadiennes, la Société des industries du plastique du Canada et le Conseil canadien des ingénieurs professionnels. En vertu de ces accords, la Commission et les industries s'engagent à prendre des mesures précises touchant les questions de main-d'oeuvre.

Ces associations ont convenu d'inciter leurs membres à procéder à une planification de leur main-d'oeuvre, à établir des répertoires de leurs effectifs, à promouvoir l'égalité d'accès aux emplois pour les femmes et les membres des groupes minoritaires et, dans les cas de licenciements, à faciliter l'embauchage de travailleurs licenciés par d'autres entreprises membres. Pour sa part, la Commission a accepté d'aider les entreprises membres à évaluer leurs besoins en main-d'oeuvre, à donner des renseignements sur le marché du travail ainsi qu'à offrir, de façon souple, ses programmes et services pour aider les entreprises.

La Commission continue à concorder ses efforts avec les divers ministères et organismes fédéraux à vocation économique afin de lier plus étroitement la planification des ressources humaines aux programmes fédéraux d'aide aux entreprises, aux programmes de contrats fédéraux et d'approvisionnement ainsi qu'aux initiatives de recherche et de développement.



document de référence qui répond aux besoins d'information des Canadiens qui songent à se déplacer et des immigrants éventuels se trouvant à l'étranger.

#### Activités de contrôle et d'évaluation

La Commission continue à perfectionner les moyens dont elle dispose pour contrôler ses opérations. À cet égard, elle insiste surtout sur l'analyse suivie du rendement des opérations de même que sur l'examen et l'appréciation des nouvelles initiatives opérationnelles et des projets pilotes.

Pour minimiser le nombre des erreurs qui se produisent dans la prise des décisions, notamment celles touchant la détermination de l'admissibilité des prestataires à recevoir des prestations d'assurance-chômage, un programme rigoureux de contrôle et d'assurance de la qualité est appliqué par les bureaux locaux. C'est ainsi que plus de 200,000 décisions ont fait l'objet d'un réexamen.

#### Planification des ressources humaines

Travail de collaboration entre le gouvernement, le patronat, les industries et les syndicats.

Le développement économique, les changements technologiques rapides et le nombre sans cesse croissant de travaux de recherche et de développement, qui marqueront le reste de la présente décennie, devraient contribuer à élargir encore davantage le fossé entre l'offre et la demande de travailleurs spécialisés. Le règlement efficace de ces problèmes de main-d'œuvre repose sur une bonne planification générale des ressources humaines.

Pour la Commission, la planification de la main-d'œuvre représente le processus qu'une entreprise adopte pour déterminer ses besoins en travailleurs, compte tenu des nouvelles conditions; c'est également l'élaboration et la mise en oeuvre des mesures nécessaires pour répondre aux nouveaux besoins.

professionnel ou d'emploi par les enseignants et les responsables des programmes de formation professionnelle et de l'apprentissage. Les examens interprovinciaux du Sceau rouge, qui accroissent la mobilité des gens de métier et des femmes du Canada, sont rédigés à partir de ces analyses, tout comme le sont les examens de certains autres métiers.

#### Jobscan

La mise au point de Jobscan, qui est une nouvelle formule de détermination et de classification des exigences liées aux emplois, s'est poursuivie. Le système peut être structuré en fonction de listes de contrôle qui permettent de définir précisément les exigences des offres d'emploi et d'effectuer, pour les fins de placement une sélection judicieuse parmi les demandeurs d'emploi. Jobscan servira pour les fins de l'assurance-chômage, de l'immigration, de la formation et de la provision de l'offre et de la demande, comme dans d'autres domaines relevant du mandat de la Commission.

Durant l'année financière, des listes de contrôle Jobscan, grâce auxquelles les travailleurs définissent leurs aptitudes et leur expérience professionnelle, et les employeurs les exigences inhérentes aux emplois qu'ils offrent, ont été mises au point; certaines d'entre elles ont été éprouvées puis révisées. Dans divers endroits, on a effectué des essais sur place et recueilli des données à l'aide de ces listes de contrôle.

#### Mobilité Canada

Une édition à jour de "Mobilité Canada" a été publiée pendant l'été de 1981. Cette publication fournit des renseignements sur la situation du logement dans plus de 250 villes choisies à l'échelle du Canada et sur les collectivités qui y vivent. Il s'agit principalement d'un



nouveaux livres sur les aptitudes sociales intitulés: Formule de planification du programme de dynamique de la vie, Classification des compétences nécessaires pour devenir une personne autonome et bien équilibrée, et Encore plus de dynamique de la vie. La dernière de ces publications est en fait une nouvelle série de leçons qui vient compléter l'ouvrage original, Dynamique de la vie - Livre du meneur.

### Counseling d'emploi

Reconnaissant qu'il lui faut s'appliquer davantage à pleinement mettre en valeur le potentiel de ses clients, la Commission accorde une très haute priorité à la formation des conseillers. Dans ce contexte, l'élaboration du document sur le counseling d'emploi à la CÉIC, qui expose l'ensemble des mesures et des lignes de conduite régissant la prestation des services de counseling d'emploi, est déjà bien avancée. Ce guide vise à accroître l'aptitude de la CÉIC à offrir de bons services de counseling aux clients qui ne sont pas prêts à travailler. Un module portant sur "l'utilisation des tests dans le counseling d'emploi" a été mis en oeuvre à l'échelle nationale; au 31 mars 1982, 1,386 conseillers en emploi auront été formés dans l'usage des tests et accrédités à cette fin. Des modules intitulés "L'élément d'évaluation du counseling d'emploi" et "Le counseling d'emploi individuel - Une approche systématique" ont été élaborés, sous une forme expérimentale, et mis au banc d'essai dans deux régions. Un quatrième module ayant pour titre "Méthodes et matériels de counseling d'emploi" a été réalisé et utilisé à titre expérimental pour former les conseillers de trois régions. La mise en oeuvre nationale des trois derniers modules doit débiter au cours des douze prochains mois.

De gros progrès ont été accomplis pour ce qui est de l'élaboration d'un système conçu pour évaluer les apports, les

### Carrières Provinciales

rouages mêmes et les résultats du processus de counseling en matière d'emploi. Il est prévu de l'implanter graduellement.

Pour en arriver à une bonne gestion des ressources humaines, il importe que les choix de carrière que font les clients tiennent compte de la demande de main-d'oeuvre. La collection Carrières Provinciales compte actuellement des fiches de renseignements à jour sur environ 670 professions précises. La deuxième édition de cette série bimensuelle est maintenant complète. La présentation a été modifiée: les feuillets sont maintenant réunis en volumes, selon la province, et assortis d'une brochure qui donne les titres des professions de même que des renseignements généraux sur la façon d'utiliser la série.

### Programmes des collèges et des universités du Canada

Une nouvelle édition de cet ouvrage a été publiée à l'intention de ceux qui prévoient entreprendre des études postsecondaires. La brochure vise à aider les étudiants à choisir leurs cours et une maison d'enseignement.

### Classification canadienne descriptive des professions (CCDP)

Quatre-vingt-dix-huit nouvelles descriptions de professions ont été rédigées dans le courant de l'année; elles seront publiées dans la quatrième édition du Guide de la CCDF de 1982.

### Analyses de métiers

Avec la collaboration des autorités compétentes de toutes les provinces et territoires, la Commission a publié, au cours de 1981, six analyses de métiers, nouvelles ou mises à jour. Les analyses sont employées à des fins de counseling



Pour améliorer les moyens dont elle dispose au chapitre de la gestion des ressources humaines, la Commission a perfectionné et parachevé un certain nombre des instruments dont se servent les conseillers en emploi des CEC dans leurs contacts avec les clients. CHOIX, un système informatisé d'information sur les carrières, a été employé tout au long de l'année dans 40 à 50 CEC; il a aussi été présenté dans le cadre de nombreuses conférences nationales et expositions régionales. On a continué à élaborer une nouvelle composante du

### Auxiliaires du counselling d'emploi

Le 15 autres sont toujours en cours d'étude. Commission est en voie de les appliquer. approuvé il de ces recommandations et la et de la formation. Le Ministre a autochtones dans le domaine de l'emploi les besoins particuliers des femmes Ministère 26 recommandations portant sur lequel il formulait à l'intention du développement de la main-d'œuvre, dans intuition: Les femmes autochtones, le tion du Canada a produit un rapport Commission de l'emploi et de l'immigra- femmes autochtones du Canada et de la travail mixte de l'Association des Au mois de juillet, le Groupe de

positive. dans le cadre du programme d'Action termes de 20 des 29 ententes conclues ont été définis comme groupe cible aux autres. Par ailleurs, les autochtones l'emploi (PPDE) en a créé pour 332 personnes défavorisées sur le plan de tandis que celui à l'intention des fourni du travail à 4,631 autochtones, d'aide à la création locale d'emplois a tones, respectivement. Le Programme une formation à 7,610 et 3,032 autoch- d'œuvre du Canada ont permis d'offrir formation industrielle de la main- d'œuvre du Canada et le Programme de et de services communautaires du Canada. Projets de développement communautaire

Comme suite au programme de Dynamique de la vie conçu pendant les années 1970 par le Centre de recherches de développement en formation de Prince Albert (qui faisait partie de l'ancien Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration), la Commission a fait paraître trois

### Dynamique de la vie

des intéressés. club contribue à accroître la motivation seulement. L'encadrement offert par le emploi au bout d'environ trois semaines 90 % des participants de se trouver un un succès retentissant, ayant permis à convenir, certains d'entre eux ont connu et à trouver les débouchés pouvant leur subir des entrevues auprès d'employeurs conçues pour préparer les clients à structurées et des activités collectives axés sur des séances de formation bien pied dans plusieurs des régions. Étant emploi. De tels clubs ont été mis sur d'aider les clients à se trouver un personnes constitue un moyen novateur des conseillers des CEC et d'autres formule de clubs de placement animés par de formation destinée aux conseillers, la lancé dans le cadre d'un cours national

### Clubs de placement

dotée d'une nouvelle présentation. conserver, a maintenant été révisée et leur carrière, trouver un emploi puis le s'agit de leur montrer comment planifier d'enseignement secondaire lorsqu'il clients dans les CEC et les maisons d'un grand succès auprès des jeunes parties "MOI JE SAIS COMMENT!" qui jouit devant eux. La collection en trois obstacles à l'emploi qui se dressent clients à découvrir et à surmonter les au système PLACE, conçu pour aider les Les touches finales ont été apportées formation à l'échelle du Canada. offerts dans les maisons d'enseignement postsecondaire et les établissements de système qui doit fournir des rensei-



L'échelle du pays, les agents de recrutement des employeurs éventuels ont consacré plus de 15,000 jours à faire subir des entrevues sur les campus en question, ce qui représente une amélioration de 29 % par rapport à l'année scolaire 1979-1980.

#### Programmes d'échanges internationaux

Quelque 6,800 étudiants et jeunes travailleurs canadiens ont participé aux programmes d'échange internationaux, tandis que le Canada accueillait 2,200 jeunes étrangers. Ces programmes, qui comprennent le mouvement d'échange d'étudiants et le mouvement d'échange de jeunes travailleurs, visent à permettre à des étudiants de niveau postsecondaire et à des jeunes travailleurs (stagiaires) canadiens et étrangers de travailler temporairement dans un pays étranger sur une base de réciprocité. Environ 25 pays ont participé au programme dont les activités allaient du travail technique au travail manuel spécialisé nécessaire à la restauration des sites archéologiques.

#### Autochtones

Adoptée en 1977, la politique d'emploi des autochtones vise à aider ces derniers à s'intégrer à la population active canadienne; la Commission est maintenant en voie de la refondre pour accroître les possibilités qu'ont les autochtones de pleinement réaliser leur potentiel sur le marché du travail. À l'heure actuelle, 118 conseillers d'origine autochtone travaillent dans les Centres d'Emploi du Canada qui comptent un grand nombre d'autochtones parmi leur clients. En 1981-1982, près de \$83 millions ont été dépensés dans le cadre des programmes de formation, de développement de l'emploi et d'extension des services pour répondre aux besoins des autochtones. Plus précisément, 4,493 emplois ont été créés à l'intention des autochtones par le truchement des

de plus la possibilité d'acquérir une expérience de travail valable durant l'été; ces ressources additionnelles permettront de porter à 53,000 le nombre total de jeunes participant à ce programme.

Suivant l'objectif de la Commission de veiller au développement à long terme des ressources humaines, le gros des avantages découlant de ces nouvelles initiatives se feront sentir seulement plus tard; toutefois, l'aide accordée aux jeunes durant l'année financière visée a néanmoins été appréciable. En effet, selon les estimations, la Commission a dépensé au total près de \$716 millions au titre de ses diverses mesures d'aide à l'emploi.

#### Centres d'Emploi du Canada pour étudiants

Quelque 460 Centres d'Emploi du Canada pour étudiants ont fonctionné entre les mois d'avril et de septembre 1981, avec un personnel d'environ 1,500 étudiants du deuxième cycle du niveau secondaire et récents diplômés du niveau postsecondaire. Les Centres ont inscrit environ 695,365 étudiants en vue d'un emploi d'été. Plus de 325,000 placements temporaires et occasionnels ont été réalisés, la majorité dans le secteur privé. Ces résultats représentent une amélioration de 9 % par rapport à l'année précédente.

#### Centres d'Emploi du Canada sur le campus

Durant l'année scolaire, plus de 125,000 étudiants de niveau postsecondaire se sont inscrits auprès des 82 Centres d'Emploi du Canada établis sur les campus des universités et des collèges du Canada. Ces centres ont réalisé plus de 53,000 placements, dont 43,000 dans des emplois correspondant à des choix de carrière, en employant quelque 226.3 années-personnes prises à même l'effectif réglementaire de la CEIC. A



de haute technologie; l'affectation d'un supplément de \$20 millions au Programme d'emploi d'été des étudiants du Gouvernement fédéral, pour offrir à 10,000 jeunes

ent-la-  
L'affectation, surtout au profit des  
jeunes, d'un autre \$188 millions au  
titre des programmes de formation se  
détournant à longueue d'année. Ces  
fonds permettront de créer des  
centaines de milliers de places de  
formation dans des métiers qui sont  
actuellement en demande, par exemple  
les métiers de soudure, de méca-  
nisme, et ceux rattachés aux secteurs

En effet, en raison de la présence de ce fort contingent de jeunes adultes, qui n'ont pas réussi à s'intégrer au marché du travail, et des très faibles niveaux de croissance de l'économie, les jeunes faisant leur entrée dans la population active en 1981 et 1982 se sont heurtés à une très vive concurrence. Le rapport du Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail dans les années 1980 a souligné que, malgré la diminution possible de la proportion des jeunes entrant sur le marché du travail durant la décennie, le nombre de jeunes actifs restera stable au moins jusqu'en 1985. Au nombre des mesures qu'il préconait, le Groupe d'étude a recommandé qu'on s'attache davantage à faciliter la transition difficile de l'école au marché du travail, dans le cas de tous les jeunes, et à instaurer des programmes visant à aider ceux qui éprouvent de graves difficultés à obtenir un emploi afin de les amener à adopter des aptitudes positives qui leur serviront durant toute leur vie active. La formule de l'enseignement coopératif et celle de la formation assortie d'une expérience professionnelle ont notamment été retenues par le groupe comme des moyens utiles de faciliter ce processus. Le Ministre a annoncé, le 11 mars 1982, un train de nouvelles mesures visant à répondre aux besoins d'emploi des jeunes et à ceux d'autres Canadiens. Voici les principales mesures annoncées à ce

cas des jeunes femmes.  
Si l'on considère l'ensemble du groupe, le taux de 18.4 % enregistré en mars 1982 était le double de celui des adultes, qui s'établissait à 8.0 % pour la même période.  
Les taux de chômage élevés des jeunes peuvent être vus comme un effet secondaire de l'arrivée à l'âge actif de la génération issue de la poussée démographique d'après-guerre.

Les données présentées à l'égard des jeunes font ressortir le besoin d'arrêter à long terme un plan bien structuré de développement des ressources humaines. En effet, traduisant le ralentissement continu de l'économie, le taux de chômage des jeunes a augmenté par rapport à l'an dernier, passant de 15.3 % à 18.4 % en mars 1982. Plus précisément, 524,000 jeunes étaient sans travail en mars 1982, par rapport à 452,000 l'année précédente. Le chômage était plus aigu chez les jeunes hommes, soit 21.5 %, atteignant 14.3 % dans le

Les jeunes et le marché du travail

Initiative vise à améliorer les possibilités d'emploi de ceux qui éprouvent des difficultés particulières à se tailler une place sur le marché du travail et qui ne peuvent tirer profit des services des Centres d'Emploi du Canada. La Commission a réalisé les objectifs précités au moyen d'accords conclus avec les organismes de diverses localités. Les \$12.9 millions du budget de 1981-1982, ont permis de financer 230 projets (dont 28 à l'intention des femmes, 87 pour les personnes d'origine autochtone, 44 pour les handicapés et 71 pour d'autres groupes de clients, comme les détenus et les anciens détenus, les habitants des localités éloignées, etc.); ceux-ci ont employé 716 personnes et desservi plus de 765 points de service au Canada. Durant cette période, environ 50,000 placements, dont 42 % pour des femmes, ont pu être effectués grâce au Programme.



En 1981-1982, le Groupe de travail mixte de l'Association des femmes autochtones du Canada et de la CEIC a réalisé une étude visant à cerner les

1983.

Chicoutimi et à Halifax. De plus, la Commission a mis au point, à l'intention des conseillers de tous les CEC, un programme de formation portant sur la stratégie d'emploi des femmes. Le personnel affecté dans les centres d'orientation professionnelle pour femmes de même que les conseillers et les coordonnateurs en matière d'emploi des femmes, oeuvrant dans les CEC ordinaires, ont été parmi les premiers à bénéficier de cette formation. Celle-ci a déjà pris fin en Saskatchewan et devrait se terminer dans les autres régions au cours de 1982-

Canadiennes ont à offrir. En 1981-1982, 1,591,575 femmes se sont inscrites auprès des Centres d'Emploi du Canada, comptant pour 41.4 % de tous les clients inscrits. Au même moment, le taux d'activité de toutes les femmes de 15 ans et plus se trouvant sur le marché du travail a passé à 51.1 %; leur taux de chômage a atteint 8.6 %, tandis que celui des hommes s'établissait à 7.6 %. D'aucuns prévoient que 65 % de tous les travailleurs qui se joindront à la population active au cours de la décennie seront des femmes. Pour aider ces dernières et d'autres femmes à trouver des emplois valorisants et bien rémunérés, la Commission continue à mettre en oeuvre son plan de Stratégie de l'emploi des femmes. L'un des résultats de la stratégie de 1981-1982 a été la mise en service de sept centres d'orientation professionnelle pour femmes établis à Calgary, à Winnipeg, à Thunder Bay, à Sudbury, à Toronto, à

A l'étude des statistiques réunies au cours de l'année financière 1981-1982, la Commission se rend compte qu'il importe plus que jamais auparavant d'examiner le vaste potentiel que les

Le programme Extension traduit bien l'effort de collaboration déployé pour pleinement mettre en valeur les ressources humaines du Canada. Cette

(v) Emploi des femmes

besoins en matière d'emploi des femmes autochtones et a présenté un rapport à ce sujet. Dans le cadre de cette étude, 24 recommandations ont été formulées dont la plus importante consistait à engager à la Commission des coordonnateurs de l'emploi des femmes autochtones qui oeuvreraient dans les filiales provinciales de l'Association précitée. La mise en oeuvre de la composante du PFIMC ayant trait à la formation des femmes dans des professions non traditionnelles est demeurée l'une des grandes priorités de la Commission. Dans le cadre de ce programme, l'employeur se fait rembourser 75 % du salaire de l'employée et 100 % des frais qu'il engage pour former une femme dans un métier traditionnellement masculin. Pendant l'exercice, 2,192 femmes ont entrepris de la formation aux termes de cette initiative; celles-ci ont compté pour 12 % de toutes les femmes bénéficiant de la formation industrielle, ce qui représente une amélioration de 3 % par rapport à 1980-1981.

par rapport à 1980-1981.

En réponse aux inquiétudes exprimées dans plusieurs milieux au sujet de l'utilisation accrue de la micro-électronique dans les bureaux, et de son incidence possible sur les femmes, la Commission a confié sous contrat à une société l'exécution de trois projets de recherche. Ces études ont porté sur le bureau électronique intégré, et notamment la mesure dans laquelle les compétences requises dans un bureau traditionnel peuvent être utilisées dans le contexte du bureau électronique, sur les ressources et les besoins en formation et, enfin, sur les incidences de la révolution électronique sur la mobilité professionnelle des femmes.

(vi) Programme d'extension des Services

de main-d'oeuvre du Canada



#### 1) Handicapés physiques et mentaux

Sous l'égide de l'Année internationale des personnes handicapées, et tout au long de cette dernière, la Commission a entrepris un certain nombre d'activités en vue d'améliorer les services offerts à ce groupe de clients. Les recommandations formulées dans le rapport Obstacles touchant les handicapés soulignent que les capacités de ces personnes sont loin d'être mises à profit sous le régime actuel. Les mesures prises pour favoriser la pleine réalisation de leur potentiel et leur insertion sociale ont été examinées et seront adoptées progressivement. Une étude des services d'emploi offerts aux personnes souffrant de désordres psychologiques a aussi été entreprise.

#### ii) Assistés sociaux

La Commission continue à collaborer étroitement avec les ministères provinciaux chargés des affaires sociales pour faire en sorte que des services efficaces soient reliés à l'emploi soient offerts à ces clients. Dans certaines régions, des ententes officielles ont été conclues entre la province concernée et la CEIC. Grâce à cette collaboration, des agents provinciaux du service social ont pu être affectés dans certains CEC, ce qui leur a permis de mieux comprendre les besoins et problèmes propres à ce groupe de clients et d'y répondre plus efficacement.

#### iii) Détenus et anciens détenus

La Commission collabore toujours avec les bureaux du ministère du Solliciteur général afin de fournir des services plus efficaces à cette clientèle.

#### iv) Autres groupes cibles

D'autres groupes cibles sont désignés, selon les besoins.

des groupes cibles ainsi que d'effectuer des recherches sur diverses questions afférentes à l'Action positive, que ce soit en collaboration avec d'autres organismes ou par le financement de contrats de recherche. La Division a préparé, dans les deux langues officielles, un Guide de formation sur l'Action positive qui sera distribué sous peu.

#### Services aux clients spéciaux et aux membres des groupes cibles

La Commission reconnaît qu'il faut mettre en valeur le potentiel de tous les Canadiens, y compris ceux qui ont des besoins ou des problèmes particuliers. Suivant ce principe, toute la gamme des programmes et services de la CEIC est mise à la disposition des clients spéciaux et des groupes cibles. Cependant certaines de ces initiatives répondent plus spécialement aux besoins de ces clients, par exemple: le programme Extension, les services de counselling spéciaux, le Programme de formation industrielle de la main-d'œuvre du Canada (PFIMC), dont l'une des composantes s'adresse aux clients spéciaux, le Programme d'aide à la création locale d'emplois (PACLE), qui les aide à mettre sur pied des entreprises dans leurs localités et, enfin, le Programme à l'intention des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi (PPDE), qui accorde des subventions salariales aux employeurs qui embauchent ces clients. Désireuse de promouvoir la collaboration entre les divers secteurs, la Commission prend conseil auprès des groupes de protection du consommateur et des associations de bienfaisance lorsqu'il s'agit de remanier les programmes et les services offerts à cette clientèle.



Cette division a notamment pour fonction d'élaborer le matériel didactique, de réaliser et d'offrir des cours de formation, de former une équipe de spécialistes en Action positive, d'établir une liaison avec les employeurs, les syndicats et les membres

c) Division de recherche et de formation

En 1982, la CFP et le ministère de l'Environnement ont commencé à participer au programme d'Action positive visant la Fonction publique fédérale.

La Commission est l'un des trois ministères où le Programme a été lancé à titre expérimental, les deux autres étant le Conseil du Trésor et le Secrétaire d'Etat. La Division a pour rôle de fournir des conseils techniques aux fonctionnaires des ministères ainsi qu'au Comité de direction principal, que préside le Secrétaire du Conseil du Trésor.

b) Division-conseil de l'Action positive dans la Fonction publique

À la fin de mars 1982, 29 entreprises appliquaient, avec le concours des conseillers régionaux, les plans d'Action positive dont elles avaient convenu; les firmes signataires d'ententes dans le cadre du Programme se répartissaient comme il suit: 2 à Terre-Neuve, 5 au Québec, 3 en Ontario (dont 2 sont d'envergure nationale), 8 en Saskatchewan et 11 en Colombie-Britannique. Dix des ententes ont été conclues durant l'année financière 1981-1982.

a) Division consultative

générale de l'Action positive regroupe trois divisions, à savoir: la Division consultative, la Division - conseil de l'Action positive dans la Fonction publique et la Division de la recherche et de la formation.

Le Programme incite les employeurs à examiner leur effectif pour en arriver à établir ou à maintenir une représentation adéquate des groupes cibles désignés. À cette fin, les conseillers techniques d'Action positive les aident à analyser leur politique et leurs pratiques en matière d'emploi, à supprimer les obstacles systémiques auxquels se heurtent les groupes définis et à instaurer les mesures nécessaires pour que ces groupes soient bien représentés là où ils étaient nettement minoritaires. À l'AC, la direction

de même que les personnes de race noire, autochtones et les handicapés physiques, les femmes, les Programme comprennent les cadres du ainsi définies dans le cadre de clients désignés. Les catégories de groupes cibles juste représentation de groupes cibles exercées par la population active une échelon de l'ensemble des professions une autre ainsi qu'à garantir à tous les d'une classification professionnelle à vise également à faciliter le passage pleinement réaliser leur potentiel, et travailleurs, pour leur permettre de possibilités d'emploi offertes aux programme en effet vise à améliorer les demande du marché du travail. Ce l'Action positive, agit sur l'aspect Commission, par le truchement de les ressources humaines du Canada, la Face au besoin d'utiliser à fond toutes

Action positive

une absence d'un an ou plus, et de celles qui veulent changer l'orientation de leur carrière. Reconnaissant qu'une bonne planification des ressources humaines repose forcément sur la collaboration, les centres entretiennent une liaison avec les organismes locaux et les maisons d'enseignement postsecondaire offrant des services de conseil-ling professionnel dans des domaines qui ne relèvent pas directement de la Commission. Plus de 1,100 clientes se sont prévaluées de ces services.



L'aide spéciale de voyage, versée aux travailleurs ayant besoin de services d'emploi qui ne sont pas offerts dans leur région.

En 1981-1982, environ \$10.7 millions ont été versés au titre de l'aide à la mobilité. Ces dépenses ont permis à quelque 6,976 travailleurs et à leurs familles de déménager, à 5,200 de se déplacer pour chercher un emploi et à 1,139 autres de bénéficier d'une aide spéciale de voyage, pour se prévaloir de services d'emploi non offerts dans leur localité. En outre, 22,240 travailleurs et étudiants ont reçu de l'aide pour aller occuper un emploi temporaire.

Pendant l'année financière 1981-1982, 35,658 travailleurs ont reçu une aide financière en vertu du PMMC, ce qui représente une augmentation de 26.6 % par rapport à l'exercice précédent. Si le programme a grandement été mis à contribution, malgré des conditions d'emploi plutôt défavorables, c'est sans doute parce que le public était beaucoup plus au courant des vacances répétées dans la Banque nationale d'emplois (BNE), lesquelles auraient incité les travailleurs à solliciter de l'aide dans le cadre du Programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada.

### Centres d'orientation professionnelle pour femmes

Afin de mettre pleinement en valeur les capacités des Canadiennes, sept centres d'orientation professionnelle pour femmes ont été établis, dans le cadre d'un programme pilote, pour déterminer s'il est efficace de créer des points de service spéciaux à l'intention de groupes de clients particuliers. Ces centres expérimentaux ont été implantés à Halifax, à Chicoutimi, à York-Weston, à Sudbury, à Thunder Bay, à Winnipeg et à Calgary. Ils s'occupent tout spécialement des femmes qui n'ont jamais travaillé, de celles qui cherchent à revenir sur le marché du travail, après

appel à ce service. Chaque jour, environ 75 nouvelles offres sont versées dans la base de données. Selon les résultats d'un récente évaluation, la BNE a permis d'effectuer, pendant sa première année d'exploitation, 3,178 placements de plus que ceux qui auraient été réalisés en son absence.

### Mobilité de la main-d'œuvre

Traduisant l'objectif fondamental de la Commission d'exploiter pleinement les ressources humaines du Canada, le Programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada (PMMC) vise à faciliter le déplacement des travailleurs qui sont sous-employés, en chômage ou sur le point de l'être, qui ne trouvent pas du travail dans leur localité et qui sont prêts à se chercher du travail ou à déménager dans une autre localité. Le PMMC aide également ceux qui doivent se déplacer pour obtenir des services d'emploi non offerts sur place. L'aide à la mobilité se divise en cinq éléments:

L'aide à la prospection, qui permet aux travailleurs de se chercher un emploi dans la région la plus proche où des débouchés convenables sont offerts.

L'aide au déplacement, qui facilite les déménagements des travailleurs et de leur famille dans la région où ils ont trouvé du travail.

L'aide au titre d'un voyage en vue d'un emploi temporaire, versée aux travailleurs pour leur permettre de se rendre dans la région où ils ont trouvé un emploi temporaire d'au moins six semaines et d'au plus neuf mois.

L'aide au titre d'un voyage en vue d'un emploi agricole saisonnier, versée aux travailleurs pour leur permettre d'accepter des emplois agricoles saisonniers d'une durée maximale de neuf mois.



travailleurs et les emplois soient diffusées à la grandeur des principaux bassins de recrutement de la main-d'oeuvre des trois provinces des Prairies. D'ici 1985, le système sera vraiment exploité à l'échelle nationale suite à l'implantation de terminaux dans d'autres centres, dont la ville de Québec et les grandes agglomérations urbaines des provinces de l'Atlantique. Le système sera aussi utile à la Commission pour ce qui est de déterminer les besoins en ressources humaines des employeurs canadiens.

### Recrutement de fonctionnaires

La Commission est chargée d'offrir des services de recrutement et de présentation aux ministères et organismes fédéraux auxquels des pouvoirs de dotation en personnel ont été délégués par la Commission de la Fonction publique. La CEIC veille donc au recrutement des employés relevant des catégories du soutien administratif et de l'exploitation, sauf dans la Région de la capitale nationale, où la Commission de la Fonction publique assure elle-même le recrutement des employés de la catégorie du soutien administratif. On a dénombré cette année 65,253 vacances régulières signalées aux Centres d'Emploi du Canada par les divers ministères et organismes: quelque 195,822 personnes y ont été présentées et, de ce nombre, 61,902 ont été engagées.

### Services aux employeurs

Afin de promouvoir une collaboration plus étroite au chapitre de la gestion des ressources humaines, les CEC et les bureaux régionaux de la Commission ont élaboré et mis en oeuvre des programmes de marketing visant à inciter les employeurs à recourir davantage à nos programmes et services. Le placement des travailleurs étant fonction du nombre d'employeurs qui signalent les

### Services aux travailleurs

postes disponibles, le succès de cet effort de collaboration se mesure au nombre total de personnes placées en 1981-1982, dont on fait mention ailleurs dans le présent rapport.

La Commission, par l'intermédiaire de son réseau de Centres d'Emploi du Canada, offre aux travailleurs, comme elle le fait pour les employeurs, des services en fonction de leurs besoins. Dans la mesure du possible, elle les aide à obtenir un emploi auquel ils peuvent normalement aspirer, à mieux s'intégrer au marché du travail, en leur offrant des services de counselling et des cours de formation, ainsi qu'à chercher un emploi plus efficacement, en les familiarisant avec la Méthode dynamique de recherche d'emploi.

### Banque nationale d'emplois

Pour garantir une utilisation optimale du potentiel des travailleurs canadiens, la Commission a mis sur pied la Banque nationale d'emplois (BNE), soit un répertoire informatisé des postes vacants qu'il est difficile de combler localement. Grâce à une liaison nationale, assurée au moyen d'ordinateurs et d'appareils téléphoniques, les CEC locaux introduisent les demandes de recherche dans le système pour le compte des clients-employeurs. De la même façon, les offres emmagasinées dans la Banque peuvent être consultées au nom des clients-travailleurs.

A tout moment donné, le nombre des offres d'emploi inscrites à la BNE est d'environ 3,000, ce qui représente entre 4,000 et 5,000 postes vacants. La BNE n'est que l'une des initiatives que la Commission a prises pour tenter de concilier les pénuries et les excédents de main-d'oeuvre qui existent au Canada. Aussi, elle incite fortement les employeurs et les travailleurs à faire



La plupart des CEC sont dotés de Centres d'information sur l'emploi (CIE). Les clients qui sont prêts à travailler peuvent alors choisir un emploi parmi les fiches ou les listes exposées, puis communiquer avec un agent de présentation pour obtenir de l'aide. Les CIE permettent d'offrir les meilleurs services possibles aux travailleurs qui n'ont guère besoin de renseignements sur les postes vacants et les conditions d'emploi.

Au cours de 1981-1982, le nombre total des personnes qui se sont inscrites ou réinscrites aux CEC disséminées dans l'ensemble du Canada s'est élevé à 4,559,599. Tout au long de l'année, la Commission a mis l'accent sur le service de placement et sur la prestation aux employeurs d'un service de recrutement rapide et efficace.

A l'échelle nationale, le nombre total de postes signalés à la Commission s'est chiffré à 1,090,070 pour les emplois de plus d'une semaine et à 206,671 pour ceux de moins d'une semaine. Des 3,630,477 présentations aux employeurs qui ont été faites pour les combler, 795,761 ont donné lieu à des placements dans des emplois de plus d'une semaine et 224,308 dans des emplois de moins d'une semaine. L'utilisation de moyens informatiques a été accrue dans des CEC choisis afin de rehausser leur efficacité, de donner suite plus rapidement aux offres des employeurs et, de façon générale, d'améliorer le service offert au public. Le système de traitement des offres d'emploi (STOE), un réseau d'ordinateurs exploitées en direct qui diffuse les données sur les offres d'emploi à tous les bureaux d'un secteur urbain, est en usage dans les villes de Hamilton, d'Ottawa-Hull, de Montréal, de Toronto et de Vancouver. La prochaine grande étape dans l'extension du STOE consistera à l'implanter à Winnipeg de sorte que les informations sur les

En tant que principal agent fédéral de développement des ressources humaines, le Service national d'emploi est une charnière dynamique entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, en aidant les employeurs à obtenir les travailleurs qu'il leur faut, et les chercheurs d'emplois à trouver du travail. Dans ce contexte, le jumelage des vacances signalées et des demandeurs d'emplois constitue une activité centrale et l'un des grands objectifs auxquels visent les programmes et services de la Commission. La Commission compte 442 CEC ordinaires (bureaux principaux et succursales) et 28 bureaux fournissant des services spéciaux ou centralisés. De plus, par l'entremise de 82 CEC sur le campus et de points de service itinérants, elle dispense des services à 299 collectivités isolées ou se trouvant dans des régions rurales éloignées. Pendant les mois d'été, quelque 400 agents de placement des étudiants viennent s'ajouter à ce réseau.

Les CEC offrent aux employeurs des services de sélection et de présentation. Ils aident les personnes en quête de travail à établir un plan personnel de recherche d'emploi et fournissent des renseignements sur les débouchés qui ne sont pas affichés. Il arrive également que les conseillers en emploi s'occupent activement de faire valoir les compétences des clients auprès des employeurs éventuels. De plus, le personnel des CEC s'entretient avec les représentants des milieux d'affaires et de l'industrie afin de cerner les besoins en ressources humaines dans ces secteurs. Les clients qui ne sont pas prêts à travailler reçoivent l'aide nécessaire pour cerner et éliminer les obstacles qui se dressent devant eux. Lorsque ces obstacles débordent le champ de compétence du personnel de la Commission, les clients sont dirigés vers les organismes locaux appropriés.



d'étude Richardson, a démontré le besoin de lancer des initiatives axées spécialement sur l'emploi de cette clientèle. C'est ainsi qu'un service de placement des autochtones a été établi sous les auspices de la CEIC. De plus, la Commission fédérale-provinciale Mama-Hopiwin a été créée afin de regrouper les intérêts de toutes les parties qui s'occupent activement de promouvoir l'emploi des autochtones. A l'heure qu'il est, des négociations se déroulent avec les provinces en vue de définir la meilleure façon de dispenser les services d'emploi aux autochtones, de répondre à leurs besoins en formation et de les doter des institutions requises. Il a également été proposé qu'un Institut des métiers soit établi dans le Nord.

Au cours de l'année, le Groupe d'étude sur les règles et formalités en matière

d'immigration, lequel a été institué par le Ministère en 1980, a publié des rapports sur les employés de maison au Canada munis d'un permis de travail, sur l'exploitation des immigrants éventuels par des consultants sans scrupule et sur le processus de reconnaissance du statut de réfugié au sens de la Convention. Ces rapports ont conduit à l'adoption de plusieurs changements du point de vue de la politique, ce qui comprend des mesures visant à aider les employés de maisons étrangers à obtenir la résidence permanente pendant qu'ils se trouvent au Canada (p. 39) et à prévenir les groupes ethniques au Canada au sujet des activités de consultants sans scrupule (p. 44) de même que la refonte du Comité consultatif du statut de réfugié pour le rendre directement comptable au Ministère (p. 43).



- Il y avait plusieurs volets au mandat confié au Groupe de travail sur l'Assurance-chômage. Ce dernier devait d'abord examiner l'évolution historique du Régime, le contexte dans lequel il s'insère de même que ses répercussions sur l'économie et la société. Il lui fallait ensuite analyser les problèmes qui se posent dans des domaines particuliers et définir les possibilités de changement permettant d'améliorer l'incidence de l'assurance-chômage sur le marché du travail, de rendre le régime plus équitable et moins complexe et d'en simplifier l'administration.
- Le Groupe de travail a proposé un éventail de solutions de rechange qui visent les principales dispositions de la Loi et du Règlement sur l'assurance-chômage, notamment:
  - Rellever la norme variable d'admissibilité et la rendre applicable à tous les prestataires sans exception.
  - Instituer une structure de prestations à une seule phase, en vertu de laquelle les prestations seraient versées selon la durée de l'emploi et le taux régional de chômage.
  - Rallonger la période d'exclusion applicable aux personnes qui quittent leur emploi sans justification.
  - Simplifier les dispositions relatives aux prestations de maternité et les rendre applicables aux parents adoptifs.
  - Abolir la prestation de retraite.
  - Remplacer les règles minimales d'assurabilité par une norme d'admissibilité minimale.
  - Ne pas tenir compte des gains reçus à la cessation d'emploi, pour les fins de cotisations et de prestations.
  - Réviser la formule servant à déterminer le maximum de la rémunération hebdomadaire assurable.
  - Rellever le taux de remboursement de prestations.

- Modifier les utilisations de la Caisse d'assurance-chômage à des fins innovatrices.
  - Adopter une formule (en pourcentage) pour déterminer la répartition des coûts du régime entre le Gouvernement et le secteur privé.
  - Créer un groupe de travail réunissant des représentants du secteur privé et du Gouvernement qui examineront le meilleur moyen de déterminer la rémunération et l'emploi assurables à long terme.
- Les conclusions et les propositions des deux groupes d'étude ont été analysées à tous les ordres de Gouvernement de même que par les organisations ouvrières, l'industrie privée et certains corps intermédiaires. Ces consultations devaient aboutir à la présentation, au Cabinet, de propositions visant à refondre aussi bien le programme de développement du marché du travail que le Régime d'assurance-chômage. Ces deux éléments, en effet, doivent faire partie intégrante de la stratégie du développement des ressources humaines adoptée au cours des années 1980.
- D'autres groupes d'étude ont aussi présenté des rapports au Ministère, soit le Groupe de travail sur l'industrie aérospatiale canadienne et celui sur l'emploi des Indiens et des autochtones dans la Saskatchewan. À la lumière de leurs travaux, de nouvelles orientations ont été données à la politique et aux efforts de planification.
- L'une des principales recommandations mises à l'avant par le Groupe de travail sur l'industrie aérospatiale canadienne consistait à instaurer des mécanismes officiels en vue de promouvoir l'expansion et l'essor de l'industrie grâce à une meilleure planification de la main-d'œuvre dans les secteurs de haute technologie.
- Le Groupe d'étude sur l'emploi des Indiens et des autochtones dans la Saskatchewan, également appelé le Groupe



### Évolution du marché du travail

du travail ont été à l'origine de celles que renferme la nouvelle Loi nationale sur la formation. Il est prévu que d'autres des modifications préconisées dans les deux rapports entraîneront des changements fondamentaux quant aux initiatives prises par le Gouvernement au cours de la décennie.

- Ce groupe d'étude a été investi du mandat général d'examiner l'incidence qu'ont les politiques fédérales sur le marché du travail et la gestion de ressources humaines. Il a formulé un certain nombre de propositions concernant l'orientation générale des politiques, à savoir:
- Insister davantage sur la formation au niveau postsecondaire dans les domaines de la technologie, du génie, des sciences et du commerce ainsi qu'offrir des stimulants aux industries pour qu'elles améliorent et intensifient la formation offerte aux gens de métier.
- Adopter diverses mesures propres à aider les femmes, les autochtones et les personnes handicapées à accéder à des emplois productifs et à obtenir de l'avancement.
- Mettre davantage l'accent sur l'essor économique à long terme des collectivités, dans le cadre des programmes de création d'emplois.
- Réduire l'appui financier que le Gouvernement accorde aux industries fléchissantes et recourir davantage à l'octroi aux employeurs de subventions directes liées à l'emploi.
- Améliorer la qualité des renseignements sur le marché du travail de même que le service de placement.
- Accorder une importance accrue à l'octroi aux travailleurs d'une aide leur permettant de se déplacer des industries fléchissantes vers celles qui sont en expansion.

### Groupe d'étude

1980-1981 à 5.3 % en 1981-1982, en raison de la croissance plus faible de l'emploi de ce groupe par rapport à celle de la population active.

Sur le plan régional, le taux de croissance de l'emploi est demeuré ferme dans l'Ouest du pays (3.0 %), surtout en raison de la performance de l'Alberta et la Colombie-Britannique. L'Ontario, durablement touché par les licenciements dans le secteur de l'automobile et les industries connexes, a enregistré un taux de croissance de 2.4 %, l'emploi ayant surtout progressé durant la première moitié de l'année, soit principalement dans le domaine du commerce et dans les industries de services communautaires, commerciaux et personnels. Le taux d'emploi a fléchi de 0.9 % au Québec, et est demeuré au même niveau que l'année précédente dans les cas des provinces de l'Atlantique.

Déposés en juillet à la Chambre des communes, les rapports de deux groupes d'étude intitulés, L'évolution du marché du travail dans les années 1980 et l'Assurance-chômage pour les années 1980, soulignaient que pour promouvoir la vitalité économique du Canada au cours de la décennie, la Commission doit mettre au premier rang de ses priorités le développement et la planification des ressources humaines. Les travaux de recherche entrepris par les deux groupes de travail de même que les rapports qu'ils ont produits ont servi de point de départ à d'importants entretiens avec les administrations provinciales et le secteur privé. Ce processus de consultation a été lancé avec la distribution générale de la publication: Sommes-nous prêts à changer? que l'on faisait accompagner des rapports des deux groupes en question. Les propositions formulées dans le domaine de la formation par le Groupe d'étude de l'évolution du marché



crû que durant le premier trimestre. La détérioration de plus en plus marquée de la conjoncture s'est traduite au cours du deuxième trimestre par un léger recul (0.06 %) du taux d'emploi désaisonnalisé, suivi d'autres diminutions de 0.74 % et de 0.91 % pendant les troisième et dernier trimestres respectivement. C'est ainsi que le taux de chômage désaisonnalisé s'est trouvé à augmenter, passant de 7.2 % au premier trimestre à 8.6 % au dernier.

Entre 1980-1981 et 1981-1982, l'apport à la population active du groupe des femmes et des hommes de 15 à 24 ans a diminué, alors que celui des femmes et des hommes de 25 ans et plus a augmenté; ces hausses correspondaient à 1.7 % et à 5.7 % respectivement. La diminution dans le cas des jeunes actifs était attribuable aussi bien à la faible croissance des effectifs de ce groupe qu'à une légère diminution de leur taux d'activité combinée. Bien que la proportion des jeunes dans la population active ait diminué, leur taux de chômage combiné a grimpé de 13.3 % en 1980-1981 à 14.0 % en 1981-1982; la hausse du taux de chômage de ce groupe tenait presque exclusivement à la diminution de 2.5 % de l'emploi des jeunes hommes. La population active du groupe des femmes adultes a continué de croître avec vigueur, progressant de 5.7 % durant l'année financière 1981-1982; parallèlement à cette croissance, le taux d'activité des femmes a augmenté de 48.0 %, dépassant de 2.5 points de pourcentage celui enregistré l'année précédente. Chez les femmes adultes, toutefois, la progression de l'emploi a été inférieure à la croissance de la population active, de sorte que le taux de chômage de ce groupe n'a cessé de croître, passant de 6.4 % en 1980-1981 à 6.9 % en 1981-1982. De la même façon, le chômage des hommes adultes s'est aussi aggravé, augmentant de 4.7 % en

Au cours de l'année financière 1981-1982, l'économie canadienne a connu un taux de croissance modéré. Cependant, tous les gains ont été réalisés durant le premier trimestre, cela dû surtout aux investissements fixes des entreprises dans les secteurs de la construction non résidentielle, de la machinerie, de l'équipement et à l'accumulation de stocks non agricoles. Durant la seconde moitié de l'année, le Canada est entré en période de récession.

La reprise économique amorcée au deuxième trimestre de l'année financière 1980-1981 s'est poursuivie pendant le premier trimestre de l'exercice suivant. Par la suite, cependant, la conjoncture s'est beaucoup détériorée; c'est alors que le taux de croissance désaisonnalisé du produit national brut réel a fléchi de 0.9 % et de 0.5 % pendant les deuxième et troisième trimestres de 1981-1982 respectivement.

Avec le repli de l'économie canadienne, le marché du travail a montré des signes évidents de faiblesse durant l'année financière 1981-1982, détérioration qui a commencé en septembre. Affichant un taux de 1.6 %, l'emploi a progressé moins rapidement que l'année précédente, où l'on avait enregistré un taux de 2.6 %, et est resté inférieur au taux de croissance de 2.1 % de la population active. Il en est résulté une hausse du taux de chômage qui est passé de 7.5 % en 1980-1981 à 8.0 % en 1981-1982. La croissance de la population du taux d'activité auquel a atteint le niveau record de 64.5 %, dépassant de 0.4 point de pourcentage le taux de 64.1 % observé l'année précédente.

Ce bref aperçu du marché du travail laisse cependant dans l'ombre certains changements importants survenus au cours de 1981-1982. En effet, l'emploi n'a



Face au repli de l'économie canadienne, le Gouvernement s'est engagé à appuyer des projets de travail partagé, suivant lesquels les travailleurs décident librement de se répartir le travail disponible. Réinstauré en décembre 1981, le Programme de travail partagé a permis de conclure 489

### Développement de l'emploi

formation de 5,486 personnes dans des professions en pénurie de main-d'œuvre spécialisée, créant ainsi des liens solides avec le monde de l'industrie. Au cours de l'année, des progrès sensibles ont été accomplis pour ce qui est de rapprocher le programme de formation en place des objectifs dont s'inspire le nouveau Programme national de formation. Des entretiens ont eu lieu avec les administrations provinciales sur les nouvelles politiques visant à réorienter les programmes de formation industrielle et en établis- sement de sorte qu'ils répondent mieux aux besoins essentiels de l'économie en main-d'œuvre qualifiée et accroissent les possibilités qui s'offrent aux travailleurs. Pour atteindre cet objectif, de nouvelles dispositions législatives ont été mises au point en prévision des nouveaux accords de formation à conclure avec les provinces.

### Assurance-chômage

Au cours de l'année civile 1981, quelque \$4.7 milliards ont été versés en prestations d'assurance-chômage à plus de 2.9 millions de prestataires.

### Nouveaux immigrants

En 1981-1982, le Canada a accueilli 131,455 immigrants.

Les Projets de services communautaires du Canada contribuent au développement de l'emploi dans les organisations bénévoles et le secteur des services communautaires; au cours de l'année, 607 projets ont été approuvés, créant 1,472 emplois.

Au total, 85,211 emplois ont été subventionnés durant l'année, au coût de \$245.2 millions.

Dans le cadre de la deuxième série des Projets de développement communautaires du Canada, 4,820 projets ont été approuvés, créant 26,452 emplois dans des régions durement touchées par le chômage.

Les Projets de services communautaires du Canada contribuent au développement de l'emploi dans les organisations bénévoles et le secteur des services communautaires; au cours de l'année, 607 projets ont été approuvés, créant 1,472 emplois.

Au total, 85,211 emplois ont été subventionnés durant l'année, au coût de \$245.2 millions.

En 1981-1982, le Canada a accueilli 131,455 immigrants.



réseau des Services de main-d'oeuvre agricole du Canada ont comblé quelque 161,829 emplois vacants. Le Programme d'Extension a aidé environ 50,000 clients à trouver un emploi régulier ou occasionnel dans des emplois temporels ou placés dans des emplois temporaires ou occasionnels -- la plupart relevant du secteur public -- par les Centres d'Emploi du Canada pour étudiants. Il s'agissait là d'une augmentation de 9 % d'Emploi du Canada sur le campus ont réalisé plus de 53,000 placements et, de ce nombre, près de 43,000 concernaient des emplois liés à la carrière.

### Mobilité

Au total 35,658 personnes ont bénéficié de l'aide financière du Programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada, ce qui représente des dépenses de l'ordre de \$10.7 millions.

### Formation

Face au besoin de planifier à long terme les ressources humaines, la Commission a dépensé un montant de \$830 millions durant 1981-1982 pour offrir une formation institutionnelle et industrielle à 292,604 adultes. Ce nombre comprend 10,642 autochtones ayant bénéficié de l'un ou l'autre de ces types de formation.

Pour répondre à la demande de compétences plus poussées, quelque 2,192 femmes ont entrepris l'an dernier leur formation dans des professions non traditionnelles aux termes d'une mesure de formation industrielle. La Commission a signé des ententes avec des employeurs en vue d'assurer la

Au cours de l'exercice 1981-1982, une importance accrue a été attribuée à la planification et au développement à longue échéance des ressources humaines. La Commission a reconnu comme priorité le besoin de cerner les secteurs de l'économie où l'effort de planification à long terme aurait le plus d'incidence. Le souci de garantir la stabilité économique future de la population active lui a servi de critère dans la mise en oeuvre de ses programmes. En outre, elle a beaucoup insisté sur la prestation, par l'intermédiaire des Centres d'Emploi du Canada et des bureaux d'Extension à l'échelle du pays, de services de counselling conduisant à l'obtention d'un emploi durable.

### Inscriptions

Au total 4,559,599 personnes se sont inscrites ou réinscrites dans les Centres d'Emploi du Canada de la Commission au cours de l'année financière 1981-1982.

### Vacances

Les employeurs ont signalé 1,296,741 emplois vacants aux Centres d'Emploi du Canada, au cours de 1981-1982.

### Présentations

Les Centres d'Emploi du Canada ont présenté 3,630,477 personnes à des employeurs pour combler les postes vacants signalés.

### Placements

Les Centres d'Emploi du Canada ont placé 795,761 clients dans des emplois d'une durée supérieure à une semaine et 224,308 autres dans des emplois d'une semaine ou moins. Les 63 bureaux du



Le Programme de la main-d'oeuvre agricole du Canada  
 Le programme d'aide à la création locale d'emplois  
 Le programme Extension  
 Les services diagnostiques  
 Le Programme d'emploi pour les innovations technologiques  
 Le Programme de subvention salariale transférable

Le Programme de services communautaires du Canada  
 Le Programme de développement communautaire  
 Le Programme à l'intention des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi  
 Le Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants  
 Etc Canada  
 L'aide au développement économique local



La Loi sur la réintégration dans les emplois civils, S.R.C. 1952, c. 236

La Loi de 1976 sur l'immigration, S.C. 1976-1977, c. 52 et le Règlement S.R.C. 1970, c. G-6 et le Règlement La Loi relative aux rentes sur l'Etat, S.R.C. 1970, c. G-6 et le Règlement La Loi relative à l'amélioration des rentes sur l'Etat, S.C. 1974-1975-1976, c. 83

La Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs, S.C. 1980-1981-1982, c. 89

Les règlements établis sous l'empire des lois portant affectation des crédits:

Le Règlement sur l'encouragement à la mobilité et aux études de main-d'oeuvre, CRC, vol. III, c. 330

Le Règlement sur la mobilité de la main-d'oeuvre, CRC, vol. XIV, c. 1323

Le Règlement sur les prestations d'aide à l'adaptation (travailleurs du textile et du vêtement), CRC, vol. III, c. 316

Le Règlement sur les prestations d'aide à l'adaptation (travailleurs des industries de la chaussure et du tannage), CRC, vol. III, c. 316

Le ministre de l'Emploi et de l'Immigration est comptable envers le Parlement des organismes suivants:

Conseil consultatif canadien de la situation de la femme

Conseil consultatif d'Emploi et de l'Immigration Canada

Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada

Ministère de l'Emploi et de l'Immigration

Commission d'appel de l'Immigration

Parmi les autres programmes et services autorisés dont la prestation est régie par crédit aux termes des lois portant affectation de crédits, notons:

Les organisations bénévoles (subventions)

Le Service consultatif de la main-d'oeuvre du Canada

exécuter les dispositions de la Loi et du Règlement sur l'immigration en ce qui a trait à l'examen, à l'arrestation, à la détention et aux poursuites, y compris les contacts avec d'autres organismes d'exécution de la Loi;

- examiner toutes les personnes qui veulent entrer au Canada;
- enquêter sur les violations en matière d'immigration, effectuer des enquêtes spéciales, étudier les appels de l'immigration et s'occuper de l'expulsion des indésirables;
- faciliter l'adaptation des immigrants à la vie sociale, économique et culturelle du Canada grâce aux services offerts par les autorités fédérales, provinciales ou municipales, ou par des organismes bénévoles.

Les lois et les règlements appliqués par le Ministère ou la Commission sont les suivants:

La Loi de 1971 sur l'assurance-chômage, S.C. 1970-1971-1972, c. 48, (excepté la partie IV) et les règlements établis sous son empire, c'est-à-dire le Règlement sur l'assurance-chômage et le Règlement sur le service national de placement. La Loi régissant l'emploi et l'immigration, S.C. 1976-1977, c. 54, y compris:

Partie I - Loi sur le ministère et la Commission de l'emploi et de l'immigration

Partie II - Loi sur le Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration

La Loi sur la formation professionnelle des adultes, S.R.C. 1970, c. A-2 et le Règlement

Le paragraphe 6(2) de la Loi d'urgence sur l'aide à l'exploitation des mines d'or, S.R.C. 1970, c. E-5,

L'article 13 de la Loi sur les subventions au développement régional, S.R.C. 1970 c. R-3



- Favoriser la réalisation des grands objectifs socio-économiques du Canada en puisant à fond dans le potentiel des ressources humaines à sa disposition, tout en appuyant les initiatives des travailleurs pour trouver un emploi qui leur permet de combler leurs besoins économiques et, d'une manière plus générale, qui convient à leurs aspirations.
- Aider l'employeur à trouver la main-d'oeuvre qualifiée dont il a besoin, et le travailleur à trouver un emploi auquel il peut normalement aspirer;
- offrir un revenu d'appoint temporaire aux chômeurs qui sont à la recherche d'un emploi;
- offrir un revenu d'appoint temporaire aux malades et aux femmes enceintes admissibles aux prestations pendant leur absence du travail;
- aider le chômeur à réintégrer la population active le plus rapidement possible;
- aider les handicapés et les autres personnes défavorisées sur le plan de l'emploi à trouver de l'emploi ou à accroître leurs chances sur le marché du travail;

### Sous-objets

- Exercer des activités en vue du recrutement, de l'étude des demandes, du déplacement et de l'accueil des personnes jugées aptes à devenir des résidents et des citoyens du Canada;
- susciter un intérêt parmi les immigrants éventuels dont les professions ou métiers seraient un apport pour l'économie du Canada et fournir de l'information aux immigrants;
- examiner, conseiller et sélectionner les immigrants à l'étranger et au Canada ainsi qu'exercer d'autres activités ayant trait au transport et à l'accueil des immigrants;
- exercer des activités nécessaires pour protéger les Canadiens des non-Canadiens indésirables et pour

### Sous-objets

- Diriger l'admission des immigrants et des non-immigrants en fonction des intérêts économiques, sociaux et culturels du Canada.

### Immigration

- améliorer les rouages du travail afin de réduire le chômage cyclique, saisonnier, structurel et résiduel;
- aider les travailleurs à décider judicieusement lorsqu'ils cherchent un emploi qui contribue à leur épanouissement;
- aider les employeurs à faire un usage rationnel des ressources humaines à leur disposition dans un contexte socio-économique en évolution;
- aider les travailleurs à acquérir, au moyen d'une formation appropriée, les connaissances et les compétences qui sont en demande sur le marché du travail canadien;
- promouvoir l'emploi productif des ressources humaines qui ne sont pas utilisées présentement par l'économie.

### Emploi et Assurance

Les programmes et les services offerts par la Commission ont les objectifs suivants:

### Objectifs

Enfin, elle souhaite exprimer ses remerciements à tous les membres de son personnel à travers le Canada pour les efforts qu'ils ont déployés pour offrir le meilleur service possible à la population, dans des conditions souvent difficiles.

formation et a servi de base à l'évaluation des compétences professionnelles dont le Canada ne pourra se passer au cours des années 1980.



# Remerciements

La Commission désire remercier les autorités des dix provinces et des deux territoires de la collaboration et de la compréhension dont elles ont fait preuve tout au long de l'exercice 1981-1982. Cette collaboration indispensable a permis la réalisation de toutes les activités entreprises durant l'année en ce qui touche l'utilisation des ressources humaines. Dans le domaine de l'immigration, de nombreuses ententes fédérales-provinciales ont été conclues, surtout au chapitre du déplacement et de l'établissement des immigrants et des réfugiés. Pour ce qui est des programmes liés à l'emploi, les consultations exhaustives tenues entre les deux ordres de gouvernement ont permis de situer la question des ressources humaines dans l'optique du nouveau projet de la Loi nationale sur la formation et des programmes de création d'emplois.

Sans le concours de nombreux ministères et organismes fédéraux, il serait difficile pour la Commission d'assumer son mandat. La CEIC tient à remercier tous ces ministères et organismes de leur aide, et tout particulièrement le ministère de la Défense nationale, Revenu Canada, Expansion économique régionale Canada, Pêches et Océans Canada, Santé et Bien-être social Canada, la Gendarmerie royale du Canada, Affaires extérieures Canada, Approvisionnement et Services Canada et la Commission de la Fonction publique du Canada.

La Commission désire également souligner l'appui qu'elle a reçu des organisations patronales et syndicales du secteur privé dans ses efforts pour assurer le développement optimal des ressources humaines. L'apport de ces groupes lui a fourni les données nécessaires pour élaborer le nouveau projet de la Loi nationale sur la

Le présent rapport de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) et du Ministère affilié expose les activités qui ont marqué l'exercice financier du 1<sup>er</sup> avril 1981 au 31 mars 1982.

Créé en vertu de la Loi de 1977 régissant l'emploi et l'immigration, l'emploi et l'immigration Canada comprend la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) et un ministère restreint de l'emploi et de l'immigration (Appendice 1).

La Commission est chargée de tous les programmes liés à l'emploi, à l'assurance-chômage et à l'immigration. La Commission est dirigée par quatre personnes nommées par le gouverneur en conseil: un président, qui fait aussi office de directeur exécutif, un vice-président et deux commissaires, dont l'un est choisi après consultation avec les organisations d'employés et l'autre après consultation avec les organisations patronales.

L'Administration centrale de la Commission se compose de sept groupes. Quatre d'entre eux s'occupent des services offerts au public, soit Politique relative à l'immigration et à la population, Programmes des prestations, Développement du marché du travail, Emploi et Assurance. Les trois autres groupes sont: Personnel, Finances et Administration, Systèmes et Services nationaux; ils fournissent des services d'ordre professionnel, technique et administratif.

Le ministère de l'emploi et de l'immigration est étroitement lié à la Commission. Les président et vice-président de la Commission sont aussi sous-ministre et sous-ministre associé du Ministère. Ce dernier est formé de deux groupes situés à l'Administration centrale: Politique et planification stratégiques et Affaires publiques.







Appendices	Page
20. Été Canada 1981: Programme d'emploi pour étudiants, fiche du participant, participation des femmes....	73
21. Résumé des principales mesures prises par la Commission pour aider les jeunes à trouver un travail - 1981-1982.....	74
22. Service consultatif de la main-d'oeuvre, accords conclus, 1981-1982.....	75
23. Travail partagé, par région, au 31 mars 1982.....	76
24. Programmes de la CEIC - PAIM, période: 1er avril 1981 - 31 mars 1982.....	77
25. Programmes de la CEIC - Réguliers période: 1er avril 1981 31 mars 1982.....	78
26. Programme à l'intention des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi, 1981-1982.....	79
27. Programme à l'intention des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi, réparation des participants selon le facteur défavorable sur le plan de l'emploi, 1981-1982.....	80
28. Destination des immigrants de 1977-1978 à 1981-1982.....	81
29. Provenance des immigrants de 1977-1978 à 1981-1982.....	82
30. Principaux pays de résidence permanente des immigrants immédiatement avant leur venue au Canada.....	83
31. Immigrants au Canada selon le groupe de professions ou le secteur d'activité (envisagé) 1980-1981 et 1981-1982.....	85
32. Nombre de permis de travail et de permis de séjour pour étudiant délivrés - 1981-1982.....	86
33. Les opérations financières du Régime d'assurance-chômage.....	87
34. Rapport du vérificateur général sur les états financiers du compte de l'Assurance-chômage.....	90



Page	Appendices
	1. Organigramme -- Emploi et Immigration Canada..... 53
	2. Programme de mobilité de la main-d'oeuvre: activités et dépenses..... 54
	3. Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada: dépenses au titre de la formation en établissement et dans l'industrie..... 55
	4. Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada: nombre de stagiaires inscrits..... 56
	5. Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada: dépenses et stagiaires inscrits..... 57
	6. Projets de développement communautaire du Canada: mesures spéciales d'emploi... 58
	7. Projets de développement communautaire du Canada, deuxième série: priorités nationales et régionales..... 59
	7A. Projets de développement communautaire du Canada, deuxième série: priorités nationales et régionales, 1981-1982 totaux pour le Canada..... 60
	8. Projets de développement communautaire du Canada: activités, totaux pour le Canada. 61
	9. Projets de développement communautaire du Canada, deuxième série: Nature des promoteurs, totaux pour le Canada..... 62
63	10. Projets de services communautaires du Canada: année financière 1981-1982.....
64	11. Programme d'emploi pour les innovations technologiques, 1980-1981 et 1981-1982.....
65	12. Programme d'aide à la création locale d'emplois (PACLE): dépenses 1981-1982.....
66	13. Programme d'aide au développement économique local: demandes reçues et approuvées, 1981-1982.....
67	14. Été Canada 1981: Programme d'emploi pour étudiants, Volet des projets fédéraux.....
69	16. Été Canada 1981: Programme d'emploi pour étudiants, nature des promoteurs.....
70	17. Été Canada 1981: Programme d'emploi pour étudiants, nature des activités.....
71	18. Été Canada 1981: Programme d'emploi pour étudiants, rapport final du projet, participation des handicapés physiques, Volets des projets fédéraux et communautaires.....
72	19. Été Canada 1981: Programme d'emploi pour étudiants, fiche de participation du participant, participation des autochtones.....



Page		Page	
41	Activités à l'étranger.....	41	Services de soutien.....
	République socialiste du Vietnam.....	47	Finances.....
41	République populaire de Chine..	47	Services des télécommunications..
41	Europe de l'Est.....	47	Techniques liées aux satellites..
41	Amérique latine.....	47	Gestion de l'information consignée.....
42	Intégration du Service extérieur	47	Gestion du matériel.....
43	Comité consultatif du statut de refugie.....	48	Gestion des installations.....
44	Activités au Canada.....	48	Bureau de l'avenir.....
44	Exécution de la Loi.....	48	Services du personnel.....
45	Arbitrage.....	48	Secrétariat exécutif.....
46	Etablissement.....	50	Vérification interne.....
		51	Politique et planification stratégiques.....
		52	Affaires publiques.....



# Table des matières (suite)

Service de main-d'oeuvre agricole du Canada.....	26	Programme de subvention salariale transférable.....	33
Programmes relatifs aux travailleurs agricoles saisonniers.....	26	Assurance-chômage.....	34
Travail partagé.....	26	Le Relève d'emploi (RE).....	34
Assurance-chômage/Projets créateurs d'emplois.....	27	Le système en direct d'assurance-chômage.....	34
Programme d'aide à la création locale d'emplois (PACLE).....	27	Transmission plus rapide des décisions relatives à l'assurabilité.....	34
Projets de services communautaires du Canada (PSCC).....	28	Programme d'avis d'embauchage (PAE).....	35
Programme d'aide au développement économique local (ADEL).....	28	Programme de vérification informatique postérieure.....	35
Programme d'emploi pour les innovations technologiques (PEIT).....	29	Programme de formation à l'intention des agents d'enquêtes et de contrôle.....	35
Projets de développement communautaire du Canada (PDCC).....	29	Contrôle de la qualité.....	35
Été Canada.....	30	Le numéro d'assurance-sociale (NAS).....	36
Programme d'adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre (PAIM).....	31	Politique relative à l'immigration et à la population.....	37
Programme de l'Office canadien pour le renouvellement industriel (OCRI).....	31	Niveaux d'immigration.....	37
Service consultatif de la main-d'oeuvre.....	32	Programmes à caractère humanitaire en faveur des réfugiés.....	37
Programme à l'intention des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi (PPDE).....	32	Plan de 1981 en faveur des réfugiés.....	37
		Plan de 1982 en faveur des réfugiés.....	38
		Employés de maison étrangers.....	39
		Artistes de spectacle.....	39
		Initiatives fédérales-provinciales.....	40
		Programme des travailleurs agricoles saisonniers.....	40



# Table des matières

Page	
1	Avant-Propos.....
5	Points saillants.....
7	Principales réalisations.....
8	Groupes d'étude.....
11	Services d'emploi.....
12	Recrutement de fonctionnaires..
12	Services aux employeurs.....
12	Services aux travailleurs.....
12	Banque nationale d'emplois.....
13	Mobilité de la main-d'oeuvre..
13	Centres d'orientation professionnelle pour femmes. 13
14	Action positive.....
15	Services aux clients spéciaux et aux membres des groupes cibles.....
16	Programme d'Extension des Services de main-d'oeuvre du Canada.....
17	Les jeunes et le marché du travail.....
18	Centres d'Emploi du Canada pour étudiants.....
18	Centres d'Emploi du Canada sur le campus.....
18	Programmes d'échanges internationaux.....
18	Autochtones.....
19	Auxiliaires du counselling d'emploi.....
19	Clubs de placement.....
19	Dynamique de la vie.....
20	Counselling d'emploi.....
20	Carrières Provinciales.....
20	Programmes des collèges et des universités du Canada.....
20	Classification canadienne descriptive des professions (CCDP).....
20	Analyses de métiers.....
21	JOBSCAN.....
21	Mobilité Canada.....
21	Activités de contrôle et d'évaluation.....
21	Planification des ressources humaines.....
22	Mesure spéciale de formation.....
23	Formation professionnelle.....
23	Formation en établissement.....
24	Formation dans l'industrie.....
24	Travailleurs étrangers.....
25	Coordination et planification de l'emploi dans le cadre des méga-projets.....
25	Accords fédéraux-provinciaux relatifs au développement de l'emploi agricole.....





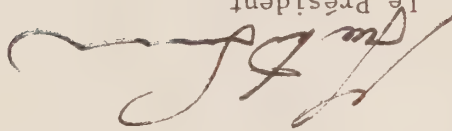


A l'honorable Lloyd Axworthy, C.P., député  
Ministre de l'Emploi et l'Immigration  
Ottawa

Monsieur le Ministre,

Nous avons le plaisir de vous soumettre le rapport annuel  
des activités de la Commission de l'emploi et de l'immigration du  
Canada et du ministère de l'Emploi et de l'Immigration pour l'année  
financière 1981-1982.

Avec notre très haute considération,

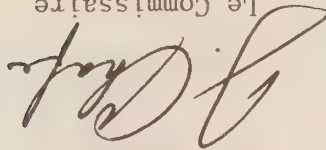
  
Le Président  
Gaétan Lussier



Le Vice-président  
John Edwards



Le Commissaire  
W.E. McBride

  
Le Commissaire  
F. Chafe







A Son Excellence  
Le Gouverneur général du Canada

Plaise à Votre Excellence,

J'ai le plaisir de soumettre à Votre Excellence le rapport  
annuel des activités de la Commission de l'emploi et de l'immigration  
du Canada et du ministère de l'Emploi et de l'Immigration pour l'année  
financière 1981-1982.

Avec ma très haute considération,



Lloyd Axworthy







*Rapport annuel*  
Pour  
l'année financière  
1981-1982







Canada

1981-1982

*Rapport annuel*





CAI  
M1  
- A56

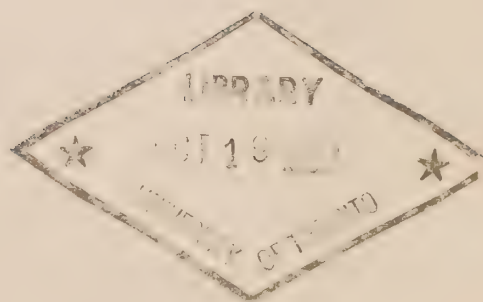


Employment and  
Immigration Canada

Emploi et  
Immigration Canada

# Annual Report

1982-1983



Canada









Employment and  
Immigration Canada

Emploi et  
Immigration Canada

---

# Annual Report

For the  
fiscal year  
1982-1983

---



© Minister of Supply and Services Canada 1983

Cat. No. MP1-1983

ISBN 0-662-52709-7



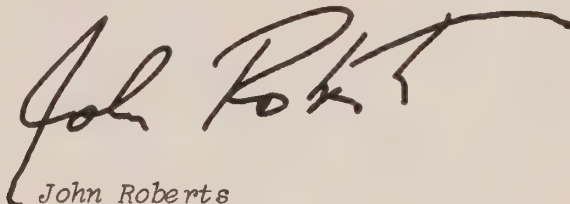


*His Excellency  
Governor General of Canada.*

*May it please your Excellency:*

*I have the pleasure to submit to your Excellency the  
Annual Report of the Canada Employment and Immigration Commission  
and Department of Employment and Immigration for the fiscal year  
1982-1983.*

*Respectfully submitted,*



*John Roberts*









*The Honourable John Roberts, P.C., M.P.,  
Minister of Employment and Immigration,  
Ottawa.*

*Sir:*

*We have the pleasure to submit the Annual Report of the  
Canada Employment and Immigration Commission and Department of  
Employment and Immigration for the fiscal year 1982-1983.*

*Respectfully submitted,*

*Gaétan Lussier,  
Chairman*

*John Edwards,  
Vice-Chairman*

*W.E. McBride,  
Commissioner*

*F. Chafe,  
Commissioner*







---

# Contents

---

	Page
<b>Introduction</b>	<b>1</b>
Acknowledgements	1
Objectives	2
Employment and Insurance	2
Immigration	2
Acts and Regulations administered by the Commission/Department	3
Regulations made pursuant to Appropriations Acts	3
Bodies reporting to Parliament through the Minister	3
Other programs and services authorized by votes in Appropriations Acts	4
Organization chart	5
<b>Highlights</b>	<b>7</b>
<b>Major developments</b>	<b>11</b>
<b>Employment services</b>	<b>13</b>
Services for employers and workers	13
Outreach	13
Job Information Centres	14
National Job Bank	14
Mobility	14
Public Service recruitment	15
Women's Employment Counselling Centres	15
Affirmative Action	15
Consultative	15
Public Service	16
Research and training	16
Services to special needs clients and target groups	16
Physically, mentally and psychiatrically disabled persons	16



	<b>Page</b>
Welfare recipients	17
Offenders and ex-offenders	17
Special needs clients	17
Women's employment	17
Youth in the labour market	17
Canada Employment Centres for Students	18
Canada Employment Centres on Campus	18
Specialized Youth Units	18
International exchange	18
Native people	19
Improving service	19
Automation	19
Revitalization	19
Monitoring and measuring	20
Aids to employment counselling	20
CHOICES	20
PLACE	20
Job Finding Clubs	20
JOBSCAN	20
Counsellor training	21
Publications	21
Life skills	21
Aids for students	21
Canadian Classification and Dictionary of Occupations	21
Occupational and trade analysis	21
Mobility Canada	21
<b>Labour market development</b>	<b>23</b>
Training	23
Occupational training	23
Institutional training	24



	<b>Page</b>
Skills Growth Fund	24
The National Industrial Training Program	24
Interprovincial Standards Program	25
Special training initiatives	25
Women	25
Natives	25
Youth	26
Labour market planning and adjustment	26
Foreign workers	26
Human resource planning	26
Manpower Consultative Service	27
Work Sharing	27
Industry and Labour Adjustment Program	28
Canadian Industrial Renewal Program	28
Energy, major projects and economic planning and coordination	29
Federal-Provincial Agricultural Employment Development Agreements	30
Canada Farm Labour Pools	30
Seasonal agricultural workers programs	30
Employment development	30
Local Employment Assistance Program	30
Canada Community Development Projects	30
Canada Community Services Projects	31
Local Economic Development Assistance	32
New Technology Employment Program	32
Summer Canada Student Employment Program	32
Unemployment Insurance/Job Creation Program	33
Employment incentives	33
Program for the Employment-Disadvantaged (PED)	33
Portable Wage Subsidy	34



	<b>Page</b>
New Employment Expansion and Development Program	34
<b>Unemployment Insurance</b>	<b>37</b>
Improved control over claims processing	37
Record of Employment	37
Comprehensive tracking system	37
Regulatory changes	37
Monies paid on separation	37
Improving control of expenditures	38
The Social Insurance Number	38
Premium reduction	38
<b>Immigration</b>	<b>39</b>
Recruitment and selection	39
Immigration levels	39
Immigration components	39
Annual Refugee Plan	39
Consultations	40
Persecuted minorities	40
Polish refugees and visitors	40
Salvadoran refugees	40
Selected worker restriction	40
Business immigration	41
Family Class sponsorship eligibility	41
Foreign entertainers	41
Settlement	41
Transportation loans	42
Adjustment assistance	42
Immigrant settlement and adaptation	42
Special needs refugees	42
Federal role	42
Enforcement	42



	<b>Page</b>
Adjudication	43
Operational procedures and case review	43
Ministerial correspondence	43
Special case review	44
Landings in Canada	44
Perez decision	44
Foreign operations	45
Latin America	45
Eastern Europe	45
Socialist Republic of Vietnam	45
Middle East	46
Foreign Service integration	46
Refugee Status Advisory Committee	46
<b>Support services</b>	<b>47</b>
Strategic Policy and Planning	47
Finance and Administration	48
Personnel	48
Public Affairs	49
Systems and Procedures	50
Executive Secretariat	50
Internal Audit	52
<b>Statistics</b>	<b>53</b>
<b>Appendix 1</b> – Financial operations of the Unemployment Insurance Program	53
<b>Appendix 2</b> – Report of the Auditor General of Canada on the Unemployment Insurance Account	55
<b>Figure 1</b> – National Training Program: expenditures and trainees started 1982-83	63
<b>Table 1</b> – Canada Manpower Mobility Program: activities and expenditures 1982-83	64
<b>Table 2</b> – Summary of major initiatives assisting youth to employment 1982-83	65



	<b>Page</b>
<b>Table 3</b> – National Training Program: institutional and industrial training expenditures 1982-83	66
<b>Table 4</b> – National Training Program: institutional and industrial training, number of trainees started 1982-83	67
<b>Table 5</b> – Manpower Consultative Service (MCS) Agreements 1982-83	68
<b>Table 6</b> – Work Sharing 1982-83	69
<b>Table 7a</b> – The Industry and Labour Adjustment Pro- gram (ILAP): program statistics for designated communities as they relate to ILAP 1982-83	70
<b>Table 7b</b> – The Industry and Labour Adjustment Program (ILAP): non-ILAP labour adjustment measures for designated community areas 1982-83	71
<b>Table 8</b> – Local Employment Assistance Program (LEAP) 1982-83	72
<b>Table 9</b> – Canada Community Development Projects: Round III, jobs and participants 1982-83	73
<b>Table 10</b> – Canada Community Development Projects: Round III, sponsors 1982-83	74
<b>Table 11</b> – Canada Community Development Projects: Round III, activities 1982-83	75
<b>Table 12</b> – Canada Community Development Projects: total program, national and regional priorities 1982-83	76
<b>Table 13</b> – Canada Community Services Projects (CCSP) 1982-83	77
<b>Table 14</b> – Local Economic Development Assistance (LEDA) Program 1982-83	78
<b>Table 15</b> – New Technology Employment Program 1982-83	79
<b>Table 16</b> – Summer Canada 1982	80
<b>Table 17</b> – Summer Canada 1982: participation of females and Natives	82



	<b>Page</b>
<b>Table 18</b> – Summer Canada 1982: participation of physically disabled persons (in the Federal and Community Projects Streams)	83
<b>Table 19</b> – Program for the Employment-Disadvantaged (PED): participation and funding 1982-83	84
<b>Table 20</b> – Program for the Employment-Disadvantaged (PED): participation by employment disadvantage 1982-83	85
<b>Table 21</b> – Unemployment insurance: benefits paid 1981 and 1982	86
<b>Table 22</b> – Intended destination of immigrants 1978-79 to 1982-83	87
<b>Table 23</b> – Principal countries of last permanent residence of immigrants, 1981-82 and 1982-83	88
<b>Table 24</b> – Where immigrants came from, 1978-79 to 1982-83	90
<b>Table 25</b> – Immigration by intended occupational group 1981-82 and 1982-83	91
<b>Table 26</b> – Landings by class in Canada: major source areas and Canadian destination 1982-83	92
<b>Table 27</b> – Employment and Student Authorizations issued 1982-83	93







---

# Introduction

This annual report of the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) and its associated Department relates to activities of the fiscal year April 1, 1982 to March 31, 1983.

The Commission and Department were established under the authority of the Employment and Immigration Reorganization Act, 1977, and consist of the Canada Employment and Immigration Commission and a small Department of Employment and Immigration.

The Commission is responsible for all employment, unemployment insurance and immigration programs.

It is headed by four persons appointed by the Governor-in-Council: a Chairman, who is also the Chief Executive of the Commission; a Vice-Chairman; and two Commissioners, one appointed following consultation with organizations representative of workers and the other appointed following consultation with representative employer organizations.

The national headquarters of the Commission is made up of seven groups. Of these, four are concerned with the Commission's services to the public — Immigration, Insurance, Labour Market Development, and Employment and Insurance. The three remaining groups — Personnel, Finance and Administration, and Systems and Procedures — provide professional, technical, and administrative services.

The Department of Employment and Immigration is closely associated with the Commission. The Chairman and Vice-Chairman of the Commission are also the Deputy Minister and Associate Deputy Minister of the Department. Two groups located at national headquarters, one responsible for Strategic Policy and Planning and the other for Public Affairs, make up the Department.

---

## Acknowledgements

The Commission wishes to acknowledge the co-operation and understanding afforded it through 1982-83 by the authorities of all ten provinces and the two territories. This partnership has been an essential ingredient in all our activities relating to human resource utilization

during the year. For example, federal-provincial agreements have facilitated the movement and settlement of immigrants and refugees, and consultations between the two levels of government have provided the human resource focus for the National Training Act and various job creation measures.

The Commission recognizes that it would be difficult to carry out its mandate without the active assistance of many federal departments and agencies. We wish to acknowledge their contribution and extend our thanks, particularly to External Affairs Canada, Fisheries and Oceans Canada, Health and Welfare Canada, the Department of National Defence, the Public Service Commission of Canada, the Department of Regional Economic Expansion, Revenue Canada, the Royal Canadian Mounted Police and Supply and Services Canada.

The Commission also wishes to acknowledge the co-operation it has received from management and labour in the private sector in its pursuit of effective human resource development. Information presented by these groups gave the Commission the data required to develop the new National Training Act, and the basis for assessing the skills which will be of prime importance for the nation during the eighties.

Special thanks are due to over 200 organizations and individuals with particular interest in the employment needs of various disadvantaged groups across Canada, who submitted briefs aimed at improving the Commission's Outreach Program. The Commission appreciates, also, the advice provided directly by close to 100 of these groups and individuals during meetings with the Special Advisor appointed by the Minister to conduct extensive consultations regarding the future direction of Outreach.

During the year, many national, regional and community groups and organizations also participated in consultations on future immigration levels. In this regard, the Commission acknowledges the valuable advice provided by employer, employee, and professional associations, and refugee advocacy and aid groups, particularly church groups.

Finally, the Commission wishes to thank its staff. In every part of Canada these men and



women have exhibited interest and commitment, often in difficult circumstances, towards the ideal of providing a high standard of service to the general public.

---

## Objectives

---

The basic aims of Employment and Immigration Canada, in cooperation with the public and private sectors of the economy, are:

- to develop and apply a framework of policies and programs necessary for the efficient functioning of the Canadian labour market consistent with national economic and social goals in a manner which promotes:
  - a labour force which meets national occupational requirements;
  - an economy capable of growth and adaptation without undue burden on individuals, individual groups and regions; and
  - equality of opportunity to compete for and have access to jobs.
- to administer the admission of persons in accordance with and in the promotion of the economic, social and cultural interests of Canada.

**The programs and services administered by the Commission have the following objectives:**

---

### Employment and Insurance

---

*To further the attainment of national economic and social goals by realizing the full productive potential of Canada's human resources, while supporting the initiatives of individuals to pursue their economic needs and, more generally, their self-fulfilment through work.*

#### Sub-objectives

##### One. Matching employers and workers

- To facilitate the process whereby employers secure suitably qualified labour and individuals obtain employment to which they can realistically aspire;

##### Two. Income support for the unemployed

- to offer rapid and accurate temporary income support to unemployed workers while they are searching for jobs;

##### Three. Income during illness or pregnancy

- to provide temporary income to qualified sick or pregnant claimants during an absence from work;

##### Four. Returning the unemployed to work

- to assist the unemployed to rejoin the labour force as quickly as possible;

##### Five. Aid for disadvantaged workers

- to assist the disabled and other employment-disadvantaged persons in either finding employment or improving their position in the labour market, while generally promoting equity in employment and the removal of employment barriers;

##### Six. Stimulating the labour market

- to improve the functioning of the labour market and reduce cyclical, seasonal, structural and frictional unemployment;

##### Seven. Career counselling

- to assist individuals in making decisions with respect to personal development in the world of work;

##### Eight. Helping employers cope with change

- to assist employers in making effective use of labour resources under evolving economic and social conditions;

##### Nine. Training

- to assist individuals through training to acquire the skills and knowledge in demand in the Canadian labour market;

##### Ten. Human resource development

- to promote the productive use of human resources not now employed by the economy.

---

## Immigration

---

*To administer the admission of immigrants and non-immigrants in accordance with the economic, social and cultural interests of Canada.*

#### Sub-objectives

##### One. Recruitment and selection of immigrants

- To carry out activities related to the recruitment, processing, movement and initial reception of people deemed suitable as future residents and citizens of Canada;



---

**Two. Recruiting entrepreneurs and skilled workers**

- to create interest among potential immigrants whose professions or occupations would be of economic benefit to Canada, and to provide information to immigrants;

**Three. Counselling prospective immigrants**

- to examine, counsel and select immigrants overseas and in Canada and conduct activities involving the transportation and reception of immigrants;

**Four. Refugees and other special groups**

- to implement activities related to the admission of refugees and other special groups;

**Five. Enforcement of Canada's Immigration Law**

- to carry out activities to protect Canadians from undesirable non-Canadians and to administer the provisions of the Immigration Act and Regulations relating to examination, apprehension, detention and prosecution, including liaison with other law enforcement agencies;

**Six. Entry control**

- to examine all people seeking to come into Canada;

**Seven. Adjudication**

- to investigate immigration violations, hold special enquiries, process immigration appeals and arrange for the departure of undesirables;

**Eight. Settlement assistance**

- to carry out activities to smooth the adaptation of immigrants into the social, economic and cultural life of Canada through services provided by federal, provincial, and municipal governments or voluntary agencies.

---

**Acts and Regulations administered by the Commission/Department**

---

- 1) **Unemployment Insurance Act, 1971**, S.C. 1970-71-72, c.48, (excluding Parts IV and VIII) and Regulations made pursuant thereto, i.e. **Unemployment Insurance Regulations**, CRC 1978, volume XVIII, c.1576 and the **National Employment Service Regulations**, CRC 1978, volume XVIII, c.1573
- 2) **Employment and Immigration Reorganization Act**, S.C. 1976-77, c.54, including:

Part I — Employment and Immigration Department and Commission Act;  
Part II — Canada Employment and Immigration Advisory Council Act;

- 3) **National Training Act**, S.C. 1980-81-82-83, c.109 and Regulations;
- 4) **Emergency Gold Mining Assistance Act**, R.S.C. 1970, c.E-5, subsection 6(2);
- 5) **Reinstatement in Civil Employment Act**, R.S.C. 1952, c.236;
- 6) **Immigration Act 1976**, S.C. 1976-77, c.52 and Regulations;
- 7) **Immigration Laws and Procedures Act**, S.C. 1973-74, c.28;
- 8) **Government Annuities Act**, R.S.C. 1970, c.G-6 and Regulations;
- 9) **Government Annuities Improvement Act**, S.C. 1974-75-76, c.83;
- 10) **Employment Tax Credits Act**, 1977-78, c.4, s.7;
- 11) **Labour Adjustment Benefits Act**, S.C. 1980-81-82-83, c.89.

---

**Regulations made pursuant to Appropriations Acts**

---

- 1) **Labour Mobility and Assessment Incentives Regulations**, CRC 1978, volume III, c.330;
- 2) **Manpower Mobility Regulations**, CRC 1978, volume XIV, c.1323;
- 3) **Adjustment Assistance Regulations (Textile and Clothing Workers)**, CRC 1978, volume III, c.316;
- 4) **Adjustment Assistance Benefit Regulations (Footwear and Tanning Workers)**, CRC 1978, volume III, c.317.

---

**Bodies reporting to Parliament through the Minister**

---

- 1) Canada Employment and Immigration Commission;



- 2) Department of Employment and Immigration;
- 3) Immigration Appeal Board;
- 4) Canada Employment and Immigration Advisory Council.

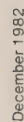
---

**Other programs and services authorized by votes in Appropriations Acts**

---

- 1) Canada Manpower Consultative Service;
- 2) Canada Agricultural Manpower Program;
- 3) Local Employment Assistance Program;
- 4) Outreach Program;
- 5) Diagnostic Services;
- 6) New Technology Employment Program;
- 7) Portable Wage Subsidy Program;
- 8) Canada Community Services Program;
- 9) Canada Community Development Program;
- 10) Program for the Employment Disadvantaged;
- 11) Immigrant Settlement and Adaptation Program;
- 12) Summer Canada;
- 13) Local Economic Development Assistance;
- 14) Voluntary Organizations (Grants).











---

# Highlights

---

---

## Job placement

---

- There were 4,097,058 registrations and revivals of registrations for employment at Canada Employment Centres in 1982-83.
- The Commission listed 642,443 job vacancies of more than one week's duration, and 90,157 of less than one week's duration. A total of 482,106 persons were placed in jobs of more than a week and 86,284 in jobs of less than a week.
- A total of 2,246,429 clients were referred to employers, and placements totalled 568,390.

---

## Training

---

- In July 1982 the National Training Act was proclaimed, replacing the Adult Occupational Training Act (1967). The new act provides the framework for a Skills Growth Fund and introduces the concept of national occupations.
- New three-year agreements were signed with the provinces and territories to stipulate the financial and administrative arrangements under which the National Training Program is administered in conjunction with provincial educational responsibilities.
- During the year, 271,796 trainees received institutional and/or industrial training at a cost of \$926 million. Of this total, 11,631 trainees were Natives, 98,623 were young people (under 25), and 52,015 were women (full-time training only).
- By the end of the fiscal year, 125 Skills Growth Fund project proposals were approved, and total funding committed was \$54.3 million. As a result, there will be some 12,000 additional openings in training courses.

---

## Human resource planning

---

- During 1982-83, human resource planning agreements were signed with the Electrical and Electronic Manufacturers' Association of Canada, the Mechanical Contractors'

Association of Canada/United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry of the United States and Canada, the Graphic Arts Industries Association, the Agricultural Institute of Canada, and Boise Cascade Canada Limited. More than 4,000 firms and 210,000 workers and professionals were employed in fields covered by the agreements. To examine problems of work force adjustment and planning, 414 new Manpower Consultative Service agreements were signed.

---

## Work Sharing

---

- Layoffs of up to 92,000 workers were averted through Work Sharing. In 1982-83, 11,809 applications were approved at an expenditure of \$121,131,925.

---

## Employment development

---

- The New Employment Expansion and Development (NEED) program was established to meet an urgent need for employment by people who have used up their unemployment insurance benefits, and social assistance recipients. Between January and March 1983, NEED provided jobs for 10,126 workers. During the year 205,000 found employment through other job creation programs, including Canada Community Development Projects, Canada Community Services Projects, and the Local Employment Assistance Program.

---

## Outreach

---

- A special advisor on Outreach policy was appointed, and his recommendations for the future direction of the Outreach program were released in January. During the year more than 53,000 people were placed in jobs with the help of Outreach counsellors.



---

## Youth

---

- In 1982-83, \$852.7 million was spent on 2 million youth participants through Commission programs and services. Summer Canada created jobs for 40,264 students, and more than 272,000 placements were made by Canada Employment Centres for Students.
- Direct job creation to assist unemployed youth included a special \$10 million youth allocation to Canada Community Development Projects, a \$15.5 million incremental youth element in the Program for the Employment Disadvantaged, and \$4 million in funding for a system of new Specialized Youth Units and Outreach projects for youth. As well, more than 20 new youth-oriented Outreach projects were established.

---

## Women

---

- During 1982-83, 203,826 women were placed in regular and casual employment — 36 per cent of total placements. Some 1,350 women started training in non-traditional occupations, representing 19 per cent of all women taking industrial training.
- The Women's Employment Counselling Centre in Regina opened in November, bringing to nine the total number of special employment counselling centres for women. The number of Outreach projects with women as their target group rose to 33 — an 18.8 per cent increase over 1981-82.

---

## Natives

---

- In 1982-83, some \$92.7 million was expended through CEIC employment development programs to provide jobs for 29,567 Native participants. In addition, 11,631 Native people started training, and 693 Native people participated in the Program for the Employment Disadvantaged. Under the Native Internship program, the Commission spent \$1.84 million to employ 355 Native students

with the Commission for the summer. As well, a network of 10 Native women's employment coordinators was established to improve the participation of Native women in the Commission's programs and services.

---

## Disabled clients

---

- To improve the Commission's service to its disabled clients, a Disabled Persons Employment Directorate was established, and a set of principles and practices of service delivery to disabled persons was issued.

---

## Unemployment Insurance

---

- Unemployment Insurance (UI) provided temporary income support worth \$8.6 billion in UI benefits to four million claimants. It also acted as a major automatic economic stabilizer in various regions of Canada during extended periods of high unemployment in the recent recession.
- Some 70,000 employers were recruited to use the manual Report on Hirings system, and by the end of 1982 the system had helped detect more than 52,000 overpayments, worth some \$12 million.
- The Insurance Online system, which gives unemployment insurance claimants more accurate and timely information, was installed in Ottawa-Hull, metropolitan Toronto, and the Atlantic provinces.
- A Task Force on the UI Record of Employment was established in the fall of 1982. Composed of employer, worker and government representatives, the task force is studying ways to simplify the employer's task and speed up the processing of UI claims.
- Cabinet accepted the major recommendations of the Task Force to Improve UI Benefits for Seasonal Fishermen. The accepted recommendations include: use of the 10 best weeks of fishing to calculate the benefit rate of fishermen who fished at least 15 weeks; provision of seasonal fishing benefits to people



who fish mainly in the winter; changing the entrance requirement for seasonal fishing benefits to include at least 6 weeks of work in fishing; allowing boat building during a fisherman's benefit period without affecting the payment of benefits.

---

## **Immigration**

---

- A total of 121,147 immigrants were admitted to Canada in 1982.
- On November 1, 1982, immigration levels of 105,000 to 110,000 for 1983, 115,000 to 125,000 for 1984, and 120,000 to 135,000 for 1985 were announced; the 1983 and 1984 figures were downward adjustments from previously announced ranges, mainly due to a restriction in selected worker intake introduced on May 1, 1982.
- Ninety-four per cent of the 1982 planned intake of 12,000 government-assisted refugees were admitted to Canada. Humanitarian intake, including family and privately sponsored refugees, was 21,930 — a substantial increase over 1981.
- A special advisor was appointed by the Minister to study and analyze the problems of illegal immigration raised in a report by the Canada Employment and Immigration Advisory Council in December 1982.
- A joint review of immigrant settlement and adaptation programs by the CEIC and the Department of the Secretary of State resulted in on-going discussions with the provinces and non-governmental organizations, with agreement to develop an enriched federal role in helping immigrants adapt to Canadian life.







---

# Major developments

The deterioration of the Canadian economy, which began during the third quarter of 1981, continued through the fourth quarter of 1982, making it the longest and deepest recorded economic recession since the Great Depression of the 1930s. The first three quarters of fiscal 1982-83 witnessed declines in real Gross National Product of 1.4 per cent, 0.8 per cent and 0.7 per cent respectively. However, the last quarter registered a large increase (1.8 per cent), the first quarterly increase in GNP since the second quarter of 1981. The last quarter growth occurred mainly on the strength of increased activity in residential investment and industrial production.

In line with prevailing economic conditions, the labour market showed considerable weakness during the first three quarters of 1982-83. The decline in employment, which began in September 1981, continued through November 1982. However, there were significant gains in employment during the period December 1982 to March 1983. Job losses from April to November 1982 totalled 330,000 while employment gains over the December 1982 to March 1983 period numbered 72,000. Total employment decline in 1982-83 over the 1981-82 level was 397,500 (3.6 per cent). In the two preceding fiscal years, employment grew by 2.6 per cent and 1.5 per cent respectively.

One major effect of the prolonged economic recession was the withdrawal of many persons from the labour force. Thus the labour force participation rate of 64.0 per cent in 1982-83 was actually 0.5 per cent lower than the 1981-82 level.

The decrease in the participation rate resulted in a slower growth in the labour force. During 1982-83, it grew by only 89,000 (0.8 per cent), much less than the 2.1 per cent increase during the preceding fiscal year. This labour force increase, combined with the job losses, caused the unemployment rate in 1982-83 to rise by 4.0 per cent over the 1981-82 level to 12.0 per cent, the

highest recorded unemployment rate since the 1930s.

Between 1981-82 and 1982-83, the youth labour force (15-24 years of age) declined by 3.8 per cent. This decline was due to a significant fall in youth participation rates (from 67.5 per cent to 65.9 per cent) and to a fall in the youth population. The decline in the youth labour force was, however, more than offset by a 10.6 per cent decline in youth employment. The result was a large increase in the youth unemployment rate from 14.0 per cent in 1981-82 to 20.1 per cent in 1982-83.

The number of adult males and adult females (25 years of age and over) in the labour force increased by 1.5 per cent and 3.6 per cent respectively in 1982-83. During this same period adult male employment declined by 2.8 per cent. As a result, the unemployment rate for this group rose from 5.3 per cent in 1981-82 to 9.2 per cent in 1982-83. Although adult females experienced a 0.7 per cent rise in their employment numbers, this employment gain was substantially below their 3.6 per cent labour force growth. The result was a significant increase in the unemployment rate for this group: the rate rose from 5.9 per cent in 1981-82 to 9.3 per cent in 1982-83.

There were employment declines in all the economic regions during 1982-83, with the highest job losses registered in British Columbia (6.0 per cent), Quebec (4.7 per cent), and Ontario (3.3 per cent). Job losses in the Atlantic and the Prairie regions during the period amounted to 2.6 per cent and 2.0 per cent respectively. A significant proportion of job losses occurred in the manufacturing sector, and this was true for all the economic regions. There were also significant employment losses in other primary industries in the Atlantic region, the Prairies and British Columbia; in construction in Quebec, the Prairies and British Columbia; and in transportation, communications and other utilities in Quebec and Ontario.







---

# Employment services

---

---

## Services for employers and workers

---

As the principal federal agent for human resource development, Canada's Employment Service functions as an active intermediary between the supply and demand sides of the labour market. By assisting employers to find suitable workers and job seekers to find employment, it fulfills one of the prime objectives of the Commission.

Employment and Immigration Canada operates 453 regular Canada Employment Centres (CECs, main and branch offices), along with itinerant services to 233 remote or isolated communities and 49 offices that provide special or centralized services. The Commission also provides services through more than 100 Canada Employment Centres On Campus. This network is augmented during the summer months by the addition of approximately 460 Summer Student Offices.

Through Outreach, services are also provided to clients who cannot be adequately served by regular Canada Employment Centres.

The Commission provides services to workers in three general areas, according to their needs:

- job information and referral to employment for jobs to which they can realistically aspire;
- counselling, support services, and sponsored training courses to develop their job readiness; and
- job search aid through programs and services such as the Canada Manpower Mobility Program and Creative Job Search Techniques.

Employment counsellors may also take action to interest prospective employers in job-seeking clients and provide worker clients with leads to employment opportunities that have not been listed by employers.

Commission staff encourage employers to list their job vacancies with Canada Employment Centres, enlisting their cooperation, which is essential to the prompt and accurate matching of workers and jobs. The success of such marketing efforts in 1982-83 is reflected in total placements for the year of 568,390 jobs.

Canada Employment Centres and complementary Outreach projects not only provide

employers with a selection and job referral service, but also liaise with business and industry to determine their human resource needs.

In 1982-83, there was a total of 4,097,058 registrations and revivals of registrations for employment at Canada Employment Centres throughout Canada. Emphasis on job placement and fast, effective recruitment services for employers continued throughout the year.

National totals of job vacancies listed with the Commission for the year were 642,443 for vacancies of more than one week's duration, and 90,157 for vacancies of less than one week's duration. A total of 2,246,429 clients were referred to employers, and 482,106 persons were placed in jobs of more than one week's duration. In addition, there were 86,284 job placements of less than one week's duration.

---

## Outreach

---

After extensive consultations, the first of several planned measures was taken to consolidate and strengthen the role of the Outreach Program as an integral arm of the Commission's service.

Outreach enlists the aid of community-based organizations to extend employment services to clients who cannot always be adequately served by regular Canada Employment Centres, because of constraints such as time, resources, costs, distance and deep-seated barriers to employment.

Under agreements signed with community organizations as sponsors, 288 Outreach projects were funded in 1982-83, from a \$15 million Outreach budget. Through Outreach nearly 800 counsellors and other project employees extended employment services — through on-site facilities, periodic visits, or other means — to more than 900 points across Canada.

Workers who are not job-ready are helped to identify and overcome barriers to employment. Where barriers lie outside the mandate or expertise of Commission and Outreach staff, clients may be referred to community agencies or their needs met through a coordinated effort of the Commission and such agencies.



Among some 150,000 persons who sought employment assistance from Outreach projects, over 53,000 were placed in full- or part-time jobs with the help of project counsellors.

---

### Job Information Centres

---

Most Canada Employment Centres have Job Information Centres, where job-ready workers can make occupational and job choices from openly displayed cards or lists and then speak to a referring officer for assistance. Job Information Centres best serve the needs of workers who simply require information about job vacancies and employment conditions.

---

### National Job Bank

---

The National Job Bank is a computerized, country-wide inventory of hard-to-fill jobs.

Through a nation-wide telephone/computer hookup, local Canada Employment Centres can enter orders into the system on behalf of employer clients. Similarly, orders in the bank can be searched on behalf of worker clients. The job bank thus forms an up-to-date inventory of job vacancies that are difficult to fill locally.

At any one time, the bank contains approximately 2,000 employer orders, which represent between 2,500 and 3,000 job vacancies. Approximately 75 new orders are added to the data base daily.

The National Job Bank is just one of the initiatives the Commission has taken to reconcile skill shortages with skill surpluses across Canada, and the system was instrumental in placing approximately 4,000 workers in difficult-to-fill jobs during the fiscal year.

---

### Mobility

---

In keeping with the Commission's objective of fully utilizing Canada's human resource capital, the Canada Manpower Mobility Program facilitates the geographic mobility of workers who are unemployed, underemployed, or about

to become unemployed. If work is not available locally, the program provides financial assistance to workers who wish to seek employment or move to the nearest appropriate locality where a job is available. The program also assists persons who must travel to obtain employment services which are not available to them locally. The Mobility program provides five types of assistance:

- **exploratory assistance** encourages workers to seek employment in the nearest areas where suitable work is available;
- **relocation assistance** encourages workers to relocate along with family members to the nearest area where suitable employment has been found;
- **travel assistance to temporary employment** enables workers to travel to temporary jobs of at least six weeks' duration but not exceeding nine months, outside the area of residence;
- **travel assistance to seasonal agricultural work** encourages workers to travel to accept seasonal agricultural work of up to nine month's duration;
- **special travel assistance** enables workers to obtain employment services not available in their home area.

During 1982-83, approximately \$8.1 million was used to assist workers under the Mobility Program (see Table 1). This aided in the relocation of 5,179 workers and their dependants. Another 5,236 workers received exploratory assistance to help them seek employment in another area. In addition, 1,626 persons were given travel assistance to enable them to obtain employment services not available within their own area, and 22,813 workers and students received assistance to travel to temporary employment.

In the 1982-83 fiscal period, 30,005 people received financial assistance under the Canada Manpower Mobility Program, 4.2 per cent fewer than in fiscal 1981-82. This relatively high level of program activity, in spite of the less-than-favourable employment situation, can be attributed to an increase in public awareness of services provided by the National Job Bank and subsequent requests for mobility assistance.



---

## **Public Service recruitment**

---

The Canada Employment and Immigration Commission is responsible for recruitment and referral services for those federal departments and agencies delegated staffing authority by the Public Service Commission. This recruitment is restricted to the Administrative Support and Operational categories, outside the National Capital Region, and to the operational category within it.

Some 48,000 regular job vacancies were listed with Canada Employment Centres by various government departments and agencies during the year. From among 144,000 persons referred to these vacancies, 45,000 placements were made.

---

## **Women's Employment Counselling Centres**

---

The network of Women's Employment Counselling Centres was expanded to nine during the year, with a new one opened in Regina. Clients of the centres are women who have never worked before, those who are re-entering the job market after a lapse of twelve months or more, and women seeking to change careers. Seven of the centres have been designated as test sites, part of a pilot project to test the efficiency of dedicating resources to particular client groups. They are located in Halifax, Chicoutimi, Toronto-Weston, Sudbury, Thunder Bay, Winnipeg, and Calgary. One more centre, the first to be opened, is located in Vancouver.

Liaison with community agencies and post-secondary educational resources is a feature of the centres, in recognition of the need of many women for counselling on employment-related subjects that are not the direct responsibility of the Commission. This cooperative effort is aimed at helping women to achieve their full potential in the labour market, and more than 4,500 clients took advantage of services offered by the centres in 1982-83.

---

## **Affirmative Action**

---

Acknowledging the necessity of maximum human resource utilization, the Affirmative Action Program focuses on the demand side of the labour market. Its aim is to improve employment opportunities, fully utilize the potential of workers, and achieve effective representation of specific target groups at all levels of all occupations throughout the labour force. The designated target groups are women, Native people, and the physically disabled. In Nova Scotia, black people are also specifically targeted.

The Affirmative Action Program encourages employers to analyze their workforce and achieve or maintain an appropriate representation of the designated target groups. Affirmative action technical consultants assist employers to analyze their employment policies and practices, to remove systemic barriers to the identified groups, and to develop the necessary measures to achieve adequate representation of target groups where they have been under-represented. The Affirmative Action Directorate includes three sub-divisions:

### **Consultative Division**

The Consultative Division provides functional guidance to regionally based affirmative action consultants. These consultants promote affirmative action, and provide advice and technical assistance to employers on the development and implementation of affirmative action plans through the Affirmative Action Strategy and the Federal Contracts Program.

The Strategy encourages private and public sector employers to adopt affirmative action benefiting the three national target groups. The Federal Contracts Program encourages two specific groups of employers, Crown corporations and businesses that provide goods and services to the federal government, to adopt affirmative action on behalf of women.

By the end of March 1983, 35 companies were actively pursuing the affirmative action process after signing letters of agreement with the Commission. Ten of the 35 agreements are under the



Federal Contracts Program, and four of the 35 are national agreements — signed with companies operating in more than one province. The provincial breakdown is: Newfoundland, two; Nova Scotia, one; Quebec, five; Ontario, nine (including the four national agreements); Manitoba, one; Saskatchewan, seven; British Columbia, ten. Of the total number, ten agreements were signed with employers in the fiscal year 1982-83.

During the year, the Commission actively worked in co-operation with the Canada Oil and Gas Lands Administration of Energy Mines and Resources Canada, to encourage companies engaging in oil and gas exploration to include Natives and women workers in their human resource plans.

The Consultative Division also develops affirmative action guidelines for companies seeking permits to search for and develop hydrocarbon resources under COGLA jurisdiction. It cooperates with other government departments and agencies, and national organizations of employers, unions and target groups.

### **Public Service**

The Public Service Affirmative Action Advisory Division provides advice, guidance and assistance to the five federal departments and agencies that are developing affirmative action plans. During the past fiscal year, it helped prepare detailed guidelines for all federal bodies as part of the government's decision that affirmative action would become public service-wide later in 1983. Other activities included training for Environment Canada's affirmative action staff, developing estimates of the availability of target group members with required skills, and providing advice to Treasury Board on a range of technical issues.

In 1980, three federal bodies, Treasury Board Secretariat, Secretary of State, and Employment and Immigration Canada, were chosen to initiate affirmative action as a pilot project, to assess the feasibility of establishing the process across the public service. All three have completed their analyses and will have their plans ready for public review later in 1983. Two other federal bodies, Environment Canada and the

Public Service Commission, joined the project in 1982 and are well into the diagnostic phase.

### **Research and training**

This division has responsibility for developing training materials, developing and delivering training courses for employers and affirmative action specialists, liaising with employers, unions, and target group members, undertaking research into affirmative action related issues in cooperation with other agencies, and funding research contracts.

*The Affirmative Action Technical Training Manual, the Participant's Workbook, the Instructor's Manual, and a series of supporting audio-visuals are now ready for use.*

---

### **Services to special needs clients and target groups**

---

The Commission recognizes the need to develop the human resource potential of all Canadians, including those with special needs and disadvantages. In keeping with this philosophy the full range of Commission programs and services is available to special needs clients and target groups. In addition, clients may inquire at their local CEC about specialized counselling services and special programs to further assist them in finding and retaining employment.

In this context, the importance of the Outreach Program has been mentioned earlier in this report. Of the 272 Outreach projects operating at the end of the 1982-83 fiscal year, 33 were aimed primarily at serving disadvantaged women, 48 served mentally and physically disabled persons, 21 were for youth, 99 were for Native people, and 71 served other disadvantaged groups such as the geographically isolated, inmates and ex-inmates, older workers, immigrants, and refugees.

### **Physically, mentally, and psychiatrically disabled persons**

The Commission continued its efforts to improve the employment prospects of disabled persons. In responding to recommendations contained in the Obstacles Report, improvements in service delivery to disabled persons continued.



Of particular note was Cabinet approval of the establishment of a Disabled Persons Employment Directorate, to oversee all Commission activities affecting the disabled community.

A set of Principles and Practices of Service Delivery to Disabled Persons was issued, outlining initiatives, both mandatory and recommended, to be undertaken in improving the Commission's ability to serve its disabled clients.

### **Welfare recipients**

The Commission continued to work closely with Health and Welfare Canada and provincial social services departments to ensure effective delivery of employment-related services to clients receiving welfare assistance.

### **Offenders and ex-offenders**

Senior officials of Correctional Service Canada and the Commission committed their respective officials to review the services available to ex-offenders. Further, a CSC/CEIC team will make recommendations on improving employment service delivery to this clientele.

### **Special needs clients**

In respect of persons particularly disadvantaged in their search for employment, the Commission focussed on better identification and the provision of specialized services.

---

## **Women's employment**

---

During 1982-83, 1,612,000 women registered at Canada Employment Centres — 39.8 per cent of all registrants. At the same time, the labour market participation rate for all women aged 15 years and older reached 51.8 per cent. Their unemployment rate was 11.6 per cent, compared with 12.2 per cent for men. However, the participation rate of women aged 25-54 years was 63.8 per cent, compared with 91.3 per cent for men, while their unemployment level was 9.9 per cent, compared with 9.5 per cent for men. For married women, the participation rate rose to 51.4 per cent while their unemployment rate was 10.5 per cent. Equivalent figures for married men were 80.2 per cent and 8.5 per cent.

To assist women to achieve economically

viable and self-fulfilling employment, the Commission continues to implement a Women's Employment Strategy and Plan of Action.

An evaluation of the pilot Women's Employment Counselling Centres was begun in January 1982, with completion planned for December 1983.

The number of Outreach projects with women as their target group increased by 18.8 per cent to 33, which represents 11.7 per cent of the total.

The Commission contributed to the Canadian Congress of Women Engineers by assisting in the financing of a film "I Want To Be An Engineer" and of a survey of employers of women engineers. Both the film and the survey report were presented at the Congress.

The training of women in non-traditional occupations continues to be a high priority. Under this element of the Industrial Training Program, an employer receives 75 per cent of the employee's wages and up to 100 per cent of related costs to train women in non-traditional occupations. During 1982-83, 1,226 women started training under this program, representing 18 per cent of all women taking industrial training, compared with 12 per cent in 1981-82.

---

## **Youth in the labour market**

---

Recent data on youth employment emphasize the need for a structured, long-term approach. In March 1983 the youth unemployment rate increased to 23.4 from 18.4 per cent a year earlier, reflecting the continuing slowdown in the economy. The actual number of unemployed youth was 658,000 in March 1983, compared with 524,000 a year earlier. Unemployment was most severe among young males: 27.8 per cent, compared with 18.5 per cent for young females. The overall youth unemployment rate of 23.4 per cent in March 1983 was more than twice that of the adult unemployment rate of 11.0 per cent for the same period.

The high unemployment levels among youth may be characterized as an after-effect of the maturing to working age of the post-war, baby-boom generation.



The presence of this unusually large residual element of unabsorbed young adults in the labour market, coupled with very low levels of economic growth, resulted in unusually keen competition among youth entering the work force in 1981 and 1982.

A report of the Task Force on Labour Market Development in the 1980s emphasized that, while the proportion of youth entering the labour force may decline during the decade, the youth labour force will remain numerically stable at least until 1985. The Task Force recommended that more emphasis be placed on easing the transition from school to work for youth in general, and that targeted programming efforts be introduced to assist unemployed youth groups in establishing positive employment patterns for their working life. Co-operative education and job experience training were specifically singled out by the Task Force as useful models to aid in this process.

During the fiscal year, assistance to unemployed or underemployed youth continued to be provided principally through the Commission's main-line programs that cater to clients of all ages. Total assistance to youth increased from an estimated \$715.9 million and 1.9 million youth participants in 1981-82 to \$853 million and over 2 million youth participants during fiscal year 1982-83 (see Table 2). Included in this increase were a number of youth-specific initiatives. For example, on July 28, 1982, the Minister announced a new \$300 million direct job creation package to assist more than 57,000 Canadians over the winter. Included in this package were:

- a special \$10 million youth allocation to Canada Community Development Projects;
- a \$15.5 million incremental youth element in the Program for the Employment Disadvantaged;
- \$4 million in funding for a system of new Specialized Youth Units and youth-specific Outreach projects.

#### **Canada Employment Centres for Students**

Some 460 Canada Employment Centres for Students operated between April and September, 1982, and were staffed by approx-

imately 1,500 senior students and recent post-secondary graduates. The Centres registered 545,028 students for summer employment. More than 270,000 temporary and casual placements were made, mostly in the private sector. This represented a 17 per cent decrease from the previous year.

#### **Canada Employment Centres on Campus**

During the 1981-82 academic year more than 143,000 post-secondary students registered at over 100 on-campus Canada Employment Centres located at universities and colleges across Canada. These on-campus centres placed more than 49,000 students with more than 41,000 in career-oriented jobs, and utilized a staff complement equivalent to 207.8 person-years (Commission and other resources). National recruiters from potential employers spent more than 14,000 person-days interviewing at university and college campuses across the country.

#### **Specialized Youth Units**

On July 28, 1982, the Minister announced the establishment of Specialized Youth Units. Ten such units were located strategically across Canada, one in each region. The units provide intensive service to those young people (ages 15-19) who require special assistance in becoming integrated into productive employment. Participants are selected from those who have not had the advantages experienced by most young people who enter Canada's labour market.

The units are located in areas with high concentrations of unemployed youth and a sufficiently diversified economic base to afford opportunities for employment. Five more are planned for 1983.

#### **International exchange**

Some 3,250 Canadian students and young workers participated in international exchange programs, while Canada was host to some 2,350 young foreign students and workers. These programs, divided into Student Exchange and Young Worker Exchange movements, are intended to permit both Canadian and foreign post-secondary students and young workers (trainees) to work temporarily in each other's country on a reciprocal basis. Some 50 coun-



tries participate in the program, which provides participants with work experience in career-related occupations. Participants acquire new skills, exposure to the values of the host country, and a better understanding and appreciation of other cultures.

---

## **Native people**

---

A status report on the Commission's Native employment policy, approved in 1977, was submitted to senior management. This was the preliminary step in clarifying the policy to enhance the opportunity of Native people to participate fully in the Canadian labour force.

There are now 105 Native Employment Counsellors in various Canada Employment Centres serving Native clientele. In 1982-83, about \$92.71 million was expended through employment development programs. Summer Canada, Training, Outreach, Canada Community Development and Community Services Projects, the Local Employment Assistance Program, the Program for the Employment Disadvantaged, and the Native Initiatives Program provided employment for 29,567 Native participants.

Under the National Institutional Training Program there were 10,533 Native participants and a further 2,509 under the National Industrial Training Program. The Local Employment Assistance Program provided employment for 4,134 Native participants, while the Program for the Employment Disadvantaged assisted 862. Twenty-five of thirty-five Affirmative Action Agreements identified Natives as a target group.

The Commission has maintained a high level of commitment to assisting Native women improve their position in the labour force. The Joint CEIC/Native Women's Association of Canada Working Group was continued in 1982-83 to identify and articulate the employment needs of Native women and to propose ways by which Commission programs could be made more responsive to those needs. The Commission also undertook to establish a network of ten Native women's employment coor-

dinators, who will work exclusively with Native women and their representative organizations to improve their participation in the Commission's employment programs and services.

Under the Native Internship Program the Commission spent \$1.84 million to hire and employ 335 Native students in the organization for the summer.

---

## **Improving service**

---

### **Automation**

---

Installation of automated equipment has been under way in selected Canada Employment Centres, to increase efficiency and reduce the time required to deal with job orders. The Metropolitan Order Processing System (MOPS), an online computer system that distributes job order data to all offices in a metropolitan area, has improved service to the public in Hamilton, Ottawa-Hull, Montreal, Toronto and Vancouver. The planning for a major expansion of the system was undertaken for Winnipeg and Edmonton. By 1985 the system will be truly national, with terminals in all metropolitan areas of Canada. MOPS will also assist the Commission in determining the human resource needs of Canada's employers.

---

### **Revitalization**

---

A major initiative involving the progressive, qualitative upgrading of the Employment Service was undertaken in 1982. The project has four primary purposes:

- to improve the quality of labour market information;
- to increase the degree of local labour market penetration;
- to more effectively satisfy the employment-related needs of special needs clients; and
- to produce a planning framework and set of goals within which the Employment Service will continue to develop.



On the basis of a preliminary analysis of the problems and issues, a program of 17 initial projects was devised. Work will proceed on all of these with a view to effecting a substantial measure of improvement during 1983.

---

### Monitoring and measuring

---

The Commission continues to refine its operational monitoring capacity, directed at the continuing analysis of operational performance, and the review and assessment of new operational initiatives and pilot projects. This activity will become increasingly important as projects initiated to upgrade the quality of the Employment Service are assessed, to determine their effectiveness in producing the desired results.

---

### Aids to employment counselling

---

#### CHOICES

---

A number of counselling aids continue to be produced and improved for use by both employment counsellors and clients. The computerized career information system, CHOICES, was used in 48 main Canada Employment Centres regularly throughout the year, and itinerant service was provided with portable terminals to many smaller CECs. CHOICES was demonstrated widely as part of the government display organized by Unity Canada for a number of regional exhibitions. It was also shown at major exhibitions in Toronto, Quebec City, and Vancouver, and at numerous national conferences.

A new component for providing information on education and training courses was added to CHOICES, and steps are under way to convert the whole CHOICES system to microcomputers.

---

#### PLACE

---

The PLACE system, which helps clients identify and overcome barriers to employment, and

the *Index to Canadian Occupations* and *Your Personal Occupation Selector*, both of which help clients choose an occupation, continue to be used extensively. In addition, a set of three books entitled *Moving On to a Career*, *Moving On to a Job*, and *Moving On by Staying On* have become very popular in schools and with young clients in special youth centres.

---

### Job Finding Clubs

---

Job finding clubs have been established with considerable success in most regions. Through a three-week process of structured training and planned group activities, clients are taught how to find job vacancies, prepare résumés and write letters of application. In addition, they are given practice in job interviews. The mutual support system of the club, criticism by peers, precise training in practical job-seeking procedures, and the need to spend several hours each day actively contacting prospective employers, all contribute to the success of the approach. Up to 80 per cent of those attending most clubs have found jobs.

---

### JOBSCAN

---

Development continued on JOBSCAN — an innovative approach to the identification and classification of job-related requirements. JOBSCAN can be organized by checklists to provide precise job-order definition and job-seeker screening in placement operations. It will also serve the needs of the unemployment insurance, immigration, training, supply and demand forecasting, and other areas within the Commission's mandate.

During the fiscal year, additional JOBSCAN checklists — the means by which workers list their skills and experience and employers list their requirements — were developed, and selected checklists were tested and revised. On-site testing and collecting of data using JOBSCAN checklists were carried out in various locations. Work towards an Immigration pilot



test in London, England, and on the implementation of JOBS CAN in the Employment Service revitalization project, was initiated.

---

### Counsellor training

---

Recognizing the need to maximize the human resource potential of its clients, the Commission is placing great emphasis on the training of its counsellors.

A module *Using Tests in Employment Counselling* has been implemented nationally, and by March 31, 1983, 1,550 employment counsellors received training and were certified in the use of these tests. The national implementation of Module I, *The Assessment Component of Employment Counselling*, began in fiscal year 1982-83, with the initial course for regional trainers. Implementation of this module will continue in 1983-84. Module II, *Individual Employment Counselling — A Systematic Approach*, is now in an experimental format and has been pilot tested in two regions. A module, *Methods and Materials of Employment Counselling*, was completed and delivered for use experimentally by counsellors in three regions. National implementation of these three modules is scheduled to commence over the next 12 months. The courses are designed to increase the Commission's capability for providing employment counselling services to all clients who require it, particularly those who are not job ready.

Significant progress was made in developing an evaluation system to measure the input, process, and output variables involved in the employment counselling process. Gradual implementation is planned.

---

### Publications

---

#### Life skills

There has been a good demand this year, especially from provincial and municipal agencies, for materials in life skills. *More Life Skills* and *A Conceptual Framework for the Life Skills Program* were reprinted to meet the demand,

and work on a further set of lessons for immigrants, especially refugees from Southeast Asia, is almost complete.

#### Aids for students

A new edition of *College and University Programs in Canada* was published to assist those planning to enter post-secondary institutions. The book is designed to help students select programs and colleges or universities.

For students or graduates who are preparing to enter the labour market immediately, a new edition of the *Directory of Employers of College and University Graduates* was published. It provides easily understood, self-help employment information.

#### Canadian Classification and Dictionary of Occupations

The fourth edition of the CCDO Guide, containing 98 new occupational descriptions, was published and implemented throughout the Commission.

#### Occupational and trade analysis

The Commission, in collaboration with authorities in all provinces and territories, prepared and published six new and updated occupational analyses during 1982-83. These are used by educators and apprenticeship and industrial training authorities, for curriculum development and as the basis for examinations for interprovincial "Red Seal" certification, which increases the mobility of Canadian skilled workers. Other trade examinations are prepared from the analyses, and they are also used for employment and vocational counselling.

#### Mobility Canada

An updated edition of *Mobility Canada* was published during the summer of 1982. A reference publication of interest to prospective immigrants, and Canadians seeking to relocate for employment-related reasons, the book contains specific data about more than 300 communities across Canada. Information includes facts about housing supply and cost, population, climate, education, health, cultural facilities, area industries, transportation and recreational facilities.







---

# Labour market development

---

---

## Training

---

The National Training Program is a major investment of the federal government in upgrading and developing the work force of the nation. Through the training program, employers are provided with needed skilled workers and adults acquire the skills required for more remunerative and satisfying jobs.

In August 1982, the National Training Act, replacing the Adult Occupational Training Act (1967), was proclaimed in force. The legislation provides the framework for a new Skills Growth Fund and introduces the concept of national occupations in the training program. It also provides new directions for the Institutional and Industrial Training Programs, to enable them to better meet the emerging skill needs of Canada's economy in the 1980s.

In August 1982, the National Training Regulations, passed pursuant to the National Training Act, were proclaimed. The regulations give effect to the greater administrative flexibility provided for in the legislation, thereby allowing a more effective implementation of the National Training Program.

In 1982-83, new three-year federal-provincial/territorial agreements were signed with all provinces and the two territories. These agreements stipulate the financial and administrative arrangements under which the National Training Program is administered, in conjunction with training and educational responsibilities of the provinces and territories. The agreements include provisions and conditions for the administration of the Skills Growth Fund, the National Institutional Training Program, and the National Industrial Training Program for the three-year period 1982-83 to 1984-85.

---

## Occupational training

---

Occupational training is central to labour market adjustment and human resource planning in the economy. Under the National Training Program, the CEIC supports training in three ways.

The first approach is the purchase of institutional training courses from the provinces/territories, which are provided in colleges and vocational schools. Training priorities are established by Joint Federal-Provincial/Territorial Committees. Selection and referral to training courses are carried out in Canada Employment Centres. Full-time trainees are generally eligible for income support in the form of either training allowances or unemployment insurance benefits. Trainees may also receive other allowances to assist with extra expenses resulting from the training course, such as dependant care, commuting, living away from home or travel costs.

The second approach is the signing of contracts with employers or associations of employers to assist in training employees. Under these contracts within the National Industrial Training Program, the federal government reimburses employers for up to 100 per cent of the direct cost of training and for a percentage of trainee wages. There are two elements to the National Industrial Training Program: General Industrial Training (GIT) and Critical Trade Skills Training (CTST).

The third approach is the provision of financial assistance to training institutions through the Skills Growth Fund, to establish, convert and expand training facilities to train in national occupations or to overcome employment barriers particular to disadvantaged groups. The Skills Growth Fund provides for the payment of the cost of purchase, erection or conversion of buildings, machinery, equipment and other facilities for use in approved training programs. Initial operating costs for facilities can also be provided under this program.

During 1982-83, considerable progress was made in implementing these new and revised program components of the National Training Act. Policies were instituted to make training more relevant to the needs of the labour market across the country by directing the purchase of courses towards higher demand occupations. The shift in policy under the new legislation and the greater flexibility introduced into the program provide more relevant occupational training under the National Training Program.



---

## **Institutional training**

---

Institutional training is carried out under the National Training Act in cooperation with provincial and territorial governments. During the year, a total of 234,968 adults received institutional training at a cost to the federal government of \$797 million. Expenditures included \$482 million for training purchases, \$109 million for allowances and \$206 million for unemployment benefits (see Figure 1 and Tables 3 and 4).

The reorientation of training purchases to meet existing and future skill shortages was a major priority. Apprenticeship and skill training received the major portion of the budget, involving 74 per cent of the full-time trainees. In keeping with the Commission's goal to provide improved services to women, 83 per cent of the full-time trainees on orientation courses were women. Further, women accounted for 32 per cent of all trainees in skill courses (excluding apprenticeship). Youth, under the age of 25, accounted for 48 per cent of all full-time trainees.

During 1982-83, the Commission approved a policy allowing unemployment insurance recipients to take language training for employment purposes while retaining their entitlement to the benefits. This reflected a major policy revision in the area of language training.

---

## **Skills Growth Fund**

---

The Skills Growth Fund was established under the National Training Act to accelerate skill development and to help overcome serious skill shortages anticipated in technical and related occupations. It will also allow people who are disadvantaged in the labour force to take training especially suited to their needs.

Without additional capital investment, existing training facilities will not be sufficient to train skilled people to fill the jobs available during the 1980s. To train people for occupations of national importance, Canada needs modern equipment and training facilities as well as innovative approaches to training. The Skills Growth Fund will provide funding to establish,

expand and modernize training facilities. It will make assistance available — for the first time — to groups established to meet special training needs.

Although the Skills Growth Fund became active only in November 1982, nearly 170 applications for assistance were received before the end of the fiscal year. Up to the end of 1982-83, some 125 project proposals were approved, and the total funding committed was \$54.3 million. As a result, there will be about 12,000 additional openings in training courses.

---

## **The National Industrial Training Program**

---

The federal government made available \$110 million in fiscal 1982-83 to assist employers to train workers under the National Industrial Training Program (see Figure 1 and Tables 3 and 4). In this program 36,828 clients were trained, with employers being paid up to 100 per cent of their training costs and part of their wages. The amount employers are reimbursed for wages depends upon the type of trainee and is reflected in each contract.

The basic differences between the two elements (GIT and CTST) are the skill levels involved, the duration of training, and the designation of occupations. Under GIT, federal financial support is available to employers for up to one year; under CTST, because the training required is more complex, support is available to employers for up to two years.

Under Critical Trade Skills Training, which involved occupations such as tool and die makers, industrial maintenance mechanics, and other workers whose skills are in critically short supply, 6,197 workers were trained in 1982-83 at a cost of \$38 million.

General Industrial Training (GIT) concentrates on training workers for other occupations in demand, retraining workers affected by new technology and industrial change, training the unemployed, training women in non-traditional occupations, and training adults with special needs. In this program component, 30,631 workers were trained in 1982-83 at a cost of \$72 million.



As a result of the changes in the training program during 1982-83, the Commission can now contract for industrial training with employers outside Canada. Although this is not prevalent, it can be valuable when production involves new technologies not yet taught in Canada. At such times, Canadian workers can receive on-site training where the new technologies have been developed. In this way, they can receive advance training and gain access to key jobs created by economic growth.

Another key change in policy in industrial training during the year provides for the negotiation of industrial training contracts with public or private training organizations, including consultants who specialize in developing and providing training to industry. In this way, additional training expertise and resources can be utilized. This especially benefits small employers who are unable to provide training for their workers in more complex occupational skills.

---

### **Interprovincial Standards Program**

---

The aim of this program is to increase the interprovincial mobility of journeymen/women in certain trades, to improve and upgrade training programs for tradesmen/women, and to develop instructional courses within the provinces and territories. The role of the Commission is to coordinate the activities of the provinces toward reaching mutually acceptable levels of competency among journeymen/women in a number of trades by maintaining a secretariat. Each year, approximately eight new Interprovincial Trade Examinations are developed and published. When workers succeed in these examinations, the Interprovincial Red Seal is affixed to their provincial Completion of Apprenticeship Certificate or Tradesmen's Qualification Certificate, the passport that allows skilled tradespeople to work in any province.

This year a total of 11,930 Red Seals were awarded in 22 trades across Canada. A recent initiative involves the development of common-core training programs that will lead to the standardization of training and improvement in the

mobility of apprentices. Computerized test assembly, using an item bank, was another activity undertaken to speed up the provision of trades examinations and provide for their security and revision.

---

### **Special training initiatives**

---

#### **Women**

During 1982-83 the Commission continued to emphasize the training of women in non-traditional occupations. This is a special initiative which offers an enriched rate of wage reimbursement in industrial training to encourage employers to train women in non-traditional occupations (those in which 10 per cent or less of the workers are female). In 1982-83, this initiative was carried out in both the GIT and CTST elements of the National Industrial Training Program. More than 200 occupations were identified for this special measure, which includes skill trades and technical and supervisory occupations.

During 1982-83, under this initiative 1,226 women began training under GIT in non-traditional higher skill, demand occupations at a contracted cost of \$3.8 million. In CTST 128 women began similar training at a contracted cost of \$1 million. The percentage of women trained in non-traditional occupations, compared with all women in GIT increased from 12 per cent in 1981-82 to 18 per cent in 1982-83. In Institutional Training the percentage of women in skill and apprenticeship courses who were training in non-traditional occupations rose from 11 per cent to 12 per cent.

#### **Natives**

In 1982-83, the Training Opportunities for Natives Initiative was again successful in meeting the training needs of the Native community. More than \$9 million in General Industrial Training funds were contracted to train 2,175 Native persons. The average cost per trainee increased from \$2,743 in 1981-82 to \$4,320 in 1982-83, indicating a shift to higher skill training. In CTST 23 Native persons were trained at a contracted cost of \$0.3 million. The



initiative was also continued within Institutional Training where 9,433 Natives started training at an estimated cost of \$33.7 million. The total number of Native trainees, including those trained under the Training Opportunities for Natives Initiative (institutional as well as industrial training) in 1982-83 was 11,631 compared with 10,642 the previous year.

### **Youth**

The joint youth training initiatives of the Commission and the private sector under the General Industrial Training element provided training for more than 2,000 high-school dropouts. They were given academic upgrading, human relations training (life skills), work experience with participating employers, and job skills training mainly in the clerical field. Over 75 per cent of the trainees continue to be placed in gainful employment after graduation.

The projects in Montreal (Education, Placement, Orientation and Communication (EPOC)) and Winnipeg (Youth Business Learning and Development Centre Inc.) are managed by employer consortia, while the Halifax Youth Project is sponsored by the Halifax Board of Trade.

A study is now underway in Montreal to define skill requirements for entry positions in the EPOC project. It is hoped that the project can be reoriented for training in blue-collar generic skills as well as the emerging requirements of the new office technologies. The Youth Business Learning and Development Centre in Winnipeg is involved in a most innovative approach: it has contracted with the City of Winnipeg to train welfare recipients who will subsequently be hired by the city.

In Institutional Training the emphasis on youth training needs continued. In 1982-83, 47 per cent of the institutional training budget (excluding unemployment insurance benefits) was directed towards youth. This represents the training of 83,601 young people.

---

## **Labour market planning and adjustment**

### **Foreign workers**

The Commission facilitates and supports the use of foreign workers where this will maintain or

create jobs in Canada, bring new technological expertise, train Canadians, or expand the productive capacity of the country. However, the Commission also ensures that the use of foreign workers does not adversely affect the employment and career opportunities of Canadians.

Early in 1982, further action was taken to protect jobs for Canadians by restricting the entry of foreign workers in those occupations and industries affected by a downturn in the economy. Another restriction was also implemented May 1, whereby only immigrant applications from foreign workers with pre-arranged employment, certified by a Canada Employment Centre as not adversely affecting Canadian workers, will be accepted for processing.

---

### **Human resource planning**

Human resource planning is a cooperative effort among government, industry, and labour. The objectives of the Commission's human resource planning initiatives are to ensure:

- that Canadian employers have the work force they require to implement their business plans;
- that Canadian men and women have first access to emerging employment and career opportunities; and
- that changes in the demand for labour in Canada are managed with minimal disruption for the workers affected.

In 1982-83, the Minister of Employment and Immigration signed human resource planning agreements with the Electrical and Electronic Manufacturers' Association of Canada, the Mechanical Contractors' Association of Canada/United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry of the United States and Canada, the Graphic Arts Industries Association, the Agricultural Institute of Canada, and Boise Cascade Canada Limited. Similar agreements had been signed in 1981-82 with national associations in the aerospace, shipbuilding,



foundry, mining, coal, and plastics sectors, as well as with the Canadian Council of Professional Engineers. The 5,800 member firms of these national industrial associations employ some 425,000 workers, while the Canadian Council of Professional Engineers and the Agricultural Institute of Canada represent 115,000 professional engineers and 5,000 agricultural specialists, respectively. The agreements provide the framework for CEIC/industry cooperation in addressing labour market problems.

There were other major human resource planning initiatives in 1982-83. For example, CEIC and the aerospace industry began to establish a national human resource planning board and three regional boards, located in Montreal, Toronto and Winnipeg. These will be permanent mechanisms through which the industry will identify and design measures to resolve future labour supply and demand imbalances.

The Commission also made major gains in linking human resource planning to federal business assistance programs. Such linkage helps to ensure that government expenditures support human resource development priorities, and that firms have the capacity to execute the projects for which assistance has been provided. Human resource planning provisions are already in place in such major Crown projects as the New Fighter Aircraft, Canadian Patrol Frigate, Radar Modernization Program and Mobile Satellite Program, as well as in specific programs and legislation administered by other federal departments, including Industry, Trade and Commerce/Regional Economic Expansion, and Energy, Mines and Resources Canada.

---

### **Manpower Consultative Service**

---

The Manpower Consultative Service (MCS) offers financial assistance to employers and workers to jointly plan for company growth and expansion, new equipment, and work processes, and to minimize the impact of layoffs and plant closures.

The Commission assumes up to 50 per cent of the cost of adjustment committees set up in

formal agreements with employers and workers, and in some cases, with provincial governments. Commission officers also act as advisors to the committees.

During the past year MCS continued to be responsible for the Industry and Labour Adjustment Program (ILAP), including the operation of Community Adjustment Committees. Cabinet expects that MCS will actively promote the establishment of adjustment committees to provide additional support to the textile, clothing, footwear, and tanning sectors under the Canadian Industrial Renewal Program. In addition, MCS continued to be responsible for the negotiation of Work Sharing agreements and the overall coordination and administration of the Work Sharing program.

In 1982-83, 427 new MCS agreements were signed to examine problems of work force planning and adjustment. Commission expenditures related to these agreements and agreements carried over from 1981-82 were \$4.6 million (see Table 5).

In addition, four new Community Adjustment Committees were set up under ILAP. Commission expenditures related to all ILAP Community Adjustment Committees were \$0.5 million.

---

### **Work Sharing**

---

To maximize the utilization of Canada's human resource capital, Work Sharing was one of the measures the federal government introduced in late December, 1981, to help laid-off workers, or those threatened with layoffs.

Work Sharing is designed to avert layoffs and enables workers to share voluntarily the work available. Under Work Sharing, workers receive wages from their employers for the days worked and unemployment insurance benefits for the days not worked in accordance with an agreement.

Both employers and their workers must agree to a Work Sharing proposal. To be accepted, a proposal must meet the following conditions:

- the firm must have been in business for at least two years;



- the firms must be economically viable;
- firms must prove that their average work-week consists of a specific number of hours; and
- firms must show that work reduction was due to factors outside their control and that of their employees.

Legislative authority for Work Sharing is found under Section 37 of the Unemployment Insurance Act, 1971. In 1982-83, Work Sharing agreements ranged from a minimum of 6 weeks to a maximum of 38 weeks (26 weeks with a possible 12-week extension). The original expenditure ceiling of \$10 million from the UI account was increased to \$190 million for the calendar year 1982 and \$250 million for 1983.

The program was well received by both employers and workers. Employers saw it as an opportunity to retain trained workers during slack times and workers were able to maintain their skills and work habits. They also received more money than they would have if they were drawing UI benefits only.

In the 1982-83 fiscal year, 11,809 applications were approved, potentially involving 219,608 employees in Work Sharing to avert the layoff of up to 92,000 co-workers (see Table 6).

---

### **Industry and Labour Adjustment Program**

---

On January 19, 1981, the Ministers of Employment and Immigration, Industry, Trade and Commerce, Regional Economic Expansion, and Labour announced a three-year, \$350 million program — increased to \$450 million in 1982-83 — to promote industrial restructuring and provide labour adjustment assistance. The ILAP program involves interdepartmental co-operation for effective human resource development, and is designed to supplement existing programs. It further assists those communities, industries, and workers most severely affected by the decline of permanent job opportunities resulting from major industrial restructuring.

ILAP has two major components: labour and industry oriented measures which are generally available, and community-based adjustment measures for labour and industries. The

community-based labour measures, delivered by the Commission, consist in part of additional labour adjustment measures (the portable wage subsidy for the re-employment of older workers and provision of additional direct job creation under the Community Employment Program) and in part of enhancements of training and mobility assistance measures. The ILAP community-based measures also include Labour Canada Labour Adjustment Benefits (pre-retirement), delivered by CEIC. Incentives under the Critical Trade Skills Training (CTST) program, which is generally available, were increased under the ILAP initiative in 1981-82 and 1982-83.

In 1982-83, Cabinet designated for ILAP assistance Asbestos/Thetford-Mines in Quebec, Kitchener/Waterloo and Sudbury in Ontario, and Port Alberni in British Columbia. As a result of extensions to initial one-year designation periods, the communities of Montmagny/L'Islet, Port-Cartier/Sept-Iles (Schefferville), and Tracy/Sorel in Quebec, Brantford, Chatham, and Windsor in Ontario, McAdam in New Brunswick, and Sydney in Nova Scotia continued to benefit from ILAP assistance throughout 1982-83. Of the 12 communities designated thus far, the labour adjustment measures are expected to benefit a target group of some 18,650 workers (see Table 7).

In the communities designated, federally sponsored Community Adjustment Committees were set up, with representatives from business, labour, and government agencies, to provide advice on economic and social redevelopment needs. The committees also provide a focal point to facilitate co-ordination of the ILAP measures and their integration with other federal, provincial, and municipal programs.

---

### **Canadian Industrial Renewal Program**

---

In 1981, the government announced a five-year, \$267 million program to foster the development of viable competitive textile, clothing, footwear, and tanning (TCFT) industries and to assist those communities and workers most affected by Canada's continuing commitment to the



gradual liberalization of world trade in TCFT commodities. The Canadian Industrial Renewal (CIRP) Program is designed to help restructure, consolidate, and modernize TCFT firms, to develop and diversify the economic base of communities heavily dependent on TCFT industries, and to help displaced workers make the transition to new employment opportunities or take advantage of early retirement benefits.

On October 26, 1981, the Canadian Industrial Renewal Board was formed consisting of 17 members from the business and labour communities and government departments/agencies. The Board receives TCFT policy direction from a Special Committee of Ministers, chaired by the Prime Minister, and administers the industrial adjustment measures under CIRP. The Board also provides a focal point to facilitate the co-ordination of the CIRP measures and their integration with other federal, provincial and municipal programs.

Twenty-one areas were identified as being heavily dependent on TCFT industries. Of these, seven Special Areas were designated by the government on April 8, 1982, and are as follows: Trois-Rivières, Cap-de-la-Madeleine, Grand-Mère, and Shawinigan (Quebec); Drummondville (Quebec); Victoriaville, Princeville, and Plessisville (Quebec); Sherbrooke and Magog (Quebec); Valleyfield (Quebec); Cornwall (Ontario); and Hawkesbury (Ontario). The designation provides for assistance from special industrial and labour adjustment measures that promote the strengthening and diversification of economic bases and increasing the employment opportunities for displaced TCFT workers.

CIRP is a series of industrial and labour adjustment measures for TCFT firms and workers. On November 23, 1982, the labour adjustment measures to be delivered by the CEIC were announced: regular Commission programs and services are available to all TCFT workers, and displaced TCFT workers in Special Areas, as well as workers from TCFT firms in receipt of CIRP assistance outside Special Areas may have access to portable wage subsidies, enriched mobility assistance, enriched training allowances, and, in the communities most

severely affected, additional job creation.

The CIRP labour adjustment measures also include the availability to all TCFT workers of Labour Canada's Labour Adjustment Benefits Program (pre-retirement), which is delivered by the CEIC. The industrial adjustment measures comprise assistance under the Sector Firms Program, to viable TCFT firms, and assistance under the Business and Industrial Development Program to firms in other industrial sectors located in designated special areas or willing to locate in these areas.

In 1982-1983, some 13,000 TCFT workers received assistance through CEIC programs at an estimated cost of nearly \$12.5 million.

---

### **Energy, major projects and economic planning and coordination**

---

Throughout 1982-83, the Commission continued to assist project sponsors and government departments in the development of human resource planning, and mechanisms to ensure that such planning is integrated into overall government economic development plans and initiatives. Specific initiatives or achievements included:

- negotiation of employment plans with a significant number of energy firms engaged in offshore exploration and onshore resource development;
- participation on a senior federal/territorial committee considering the policy, economic, social, and resource impacts of hydrocarbon development in the Arctic and northern regions;
- presentations and submissions to the Special Committee of the Senate on the Northern Pipeline and the Beaufort Sea Environment Assessment Review Panel;
- negotiation of an Economic Development Agreement with the Government of the Northwest Territories; and
- initiation of cooperative industry-government efforts to improve and accelerate the training of Canadians in key marine and offshore drilling occupations.

In concert with the Northern Pipeline



Agency, the Commission has continued to work with the Foothills Pipe Lines group of companies and the pipeline contractors, to help meet their worker requirements for the construction of the so-called "pre-build" sections of the pipeline in southern British Columbia, Alberta, and Saskatchewan. Special efforts were made to accommodate Native workers on the project. In addition, the Commission is assisting supply firms with their hiring needs, in order that Canadians might receive the fullest benefit from any procurement of goods and services for the project.

---

### **Federal-Provincial Agricultural Employment Development Agreements**

---

The agreements promote consultation and co-operation in policy and program development and provide for the cost-sharing of agricultural employment activities.

During 1982-83, some \$1,371,000 in federal funds were committed for the cost-sharing of projects such as improving housing for seasonal farm workers, the daily transportation of harvest workers, labour market research, and advertising. Federal-Provincial Agricultural Employment Development Agreements have been signed with all provinces, except Alberta and Newfoundland.

---

### **Canada Farm Labour Pools**

---

To facilitate the co-operation of the Commission with all sectors, Canada Farm Labour Pools (CFLPs) operate as employment offices in farming communities, and work closely with Canada Employment Centres to help provide an adequate supply of farm workers. There are now 65 CFLPs covering all major farming areas of the country. In 1982-83, some 173,900 job vacancies were filled by CFLPs. In addition, Canada Employment Centres placed 16,057 agricultural workers and were responsible for the movement of workers to the agricultural areas. Funding for the CFLP program was \$5.1 million for the fiscal year.

Local Agricultural Manpower Boards (LAMBs) act in an advisory capacity to the pools and establish guidelines for wage rates, working conditions, and accommodation for workers hired through the pools.

---

### **Seasonal agricultural workers programs**

---

These programs provide for the organized movement of foreign workers to meet the temporary needs of employers for specific periods. The foreign workers fill seasonal agricultural jobs when Canadian workers are not available.

In 1982, the Caribbean countries supplied 4,819 workers and Mexico 691. Most were employed on farms and in canneries in Ontario, while a small number went to the provinces of Alberta, Manitoba, and Quebec.

---

### **Employment development**

---

---

#### **Local Employment Assistance Program**

---

During the past fiscal year, the Local Employment Assistance Program (LEAP) continued to meet its objective of creating long-term job opportunities for people who are unable, owing to employment-related disadvantages, to secure and maintain an adequate position in the labour market. LEAP did so through its training (Preparation) projects, which offer basic life/job skills to disadvantaged clients and through its enterprise development (Retention) projects, which set up small businesses in which employment-disadvantaged workers are employed.

In 1982-83, LEAP expenditures totalled \$57.0 million for 555 projects (see Table 8). Of this total \$20.5 million was spent on youth, \$23.4 million on Natives, \$27.4 million on women, and \$6.2 million on disabled people (participants can be included in more than one group).

---

#### **Canada Community Development Projects**

---

Introduced in the summer of 1980, Canada Community Development Projects (CCDP) were a major employment development in-



initiative designed to create opportunities in areas of high unemployment through direct job creation (see Tables 9-12).

For 1982-83, a significant realignment of the program was introduced. Two major strategies, referred to as the General Stream and the Developmental Stream, were developed. The General Stream is temporary in nature, with the flexibility to focus on areas, groups or sectors experiencing temporary employment downturns. The Developmental Stream is a more permanent element: it allows the program to mesh more effectively with developmental planning and budgeting cycles of local organizations and other federal and provincial government programs with similar objectives. In addition, a Special Response Feature reacts to major dislocations resulting from a natural disaster or the unexpected shutdown of a major employer in a small community where existing jobs have been lost, by providing interim alternative employment until more appropriate long-term opportunities are developed.

Special Employment Measures, introduced in an earlier round of the program to facilitate the employment of women, youth, Natives, and physically disabled people, are being maintained, as are provisions for specific types of activities that support national and regional priorities.

Canada Community Development Projects, Round III, involve activities to provide employment in the following specific areas of priority, established through consultation with other federal departments and provincial governments:

- energy conservation;
- aquaculture and fisheries infrastructure;
- tourism development;
- community development and restoration;
- environmental conservation and reclamation;
- feasibility studies on potential for commercial development of local resources;
- Native employment;
- non-profit housing and rehabilitation.

A total of \$246.3 million was made available to contribute to labour, overhead, and material costs of approved projects, which will operate between the fall of 1982 and March 1984.

A total of 14,676 applications were received for a requested \$809.4 million. Round III of the program is projected to create employment for 45,300 participants.

---

### **Canada Community Services Projects**

---

Canada Community Services Projects (CCSP) is a national program supporting job creation in the voluntary and community social service sector. Under CCSP, organizations may apply for funding for up to three years. Projects lasting longer than one year are subject to a diminishing funding formula that reduces the level of federal contribution in the second and third years to approximately 66 and 33 per cent respectively of the first-year level. The diminishing formula, coupled with a three-year capacity for funding, represents a structured approach to creating long-term employment. Through partnership between the federal government and major social institutions, such employment has good prospects for becoming permanent. The program provides "seed" money to projects, allowing them time to develop other resources and become self-sustaining.

When CCSP was launched in August 1980, the demand for program funds exceeded available program dollars. This trend continued into the second year of its operation. Approximately \$10.0 million for fiscal year 1982-83 was expended, representing 672 projects and 1,784 participants (see Table 13). Through the introduction of special employment measures, several target groups were substantially represented: 78 per cent women, 40 per cent youth, 11 per cent Native people, and 11 per cent people with physical/mental disabilities (in some cases a participant falls into more than one target group).



---

## Local Economic Development Assistance

---

The Local Economic Development Assistance Program (LEDA) was introduced on a pilot basis in the fall of 1980. Designed to play a direct and active role in stimulating private sector employment, LEDA encourages local enterprise development in slow-growth communities. It funds the planning and operation of community-based corporations. These provide technical support and limited financial assistance to proposed or existing local businesses that will create continuing jobs in the community.

There are two stages in the program: a planning and an operational stage. In the first, up to \$50,000 is provided to a lead organization such as a Board of Trade, Chamber of Commerce, or economic development association, to establish a LEDA Corporation and plan its investment activities. When a formal application for operational stage funding is approved, the LEDA Corporation is eligible to receive up to \$250,000 a year to administer and implement its plan.

For the pilot program of LEDA, 93 submissions were received (see Table 14). Because of financial constraints, only 14 proposals were approved and funded for the planning stage. All 14 have now progressed to the operational stage.

In 1982-83 the LEDA Corporation created over 600 private sector jobs. In addition, \$5,763,367 in outside funds were levered in by LEDA investments of \$1,563,477. LEDA is jointly administered by the Commission and the Department of Regional Economic Expansion. The program budget for 1982-83 was \$2.7 million.

---

## New Technology Employment Program

---

The New Technology Employment Program (NTEP) was launched in September, 1980. This experimental program was designed to create jobs for highly educated graduates in scientific and technical fields who are unable to find employment in their disciplines. The program assists small-scale organizations through wage

subsidies for new jobs in research and development and its application in a number of priority areas. NTEP supports activities involving technological innovations in manufacturing and product and process development. Small-scale energy conservation programs and alternate energy technologies also come within its purview.

A federal contribution of up to 75 per cent of wages for each eligible employee may be paid to a maximum contribution of \$290 per week for a maximum of 12 months. The maximum for each employer is \$150,000.

The program has had its largest impact with small, private sector firms. These have accounted for 70.1 per cent of the total number of agreements with employers.

For 1982-83 program statistics, see Table 15.

---

## Summer Canada Student Employment Program

---

The Summer Canada Student Employment Program, announced January 22, 1981, replaced the Summer Youth Employment Program. It was designed to support projects proposed by established organizations, local governments, and federal departments and agencies.

Its objective was to provide seasonal employment for students during the summer months by creating jobs which were in addition to those currently in place. The Summer Canada Student Employment Program for 1982 created approximately 41,000 jobs through funding of \$96.6 million (see Tables 16-18). It did so through the following elements:

The Public Service Employment Component created about 2,840 summer internships in federal departments and agencies. These are jobs of a technical or specialist nature relating to the students' studies. In 1982, emphasis was placed on developmental internships of up to three summers' duration with provision for a variety of progressively more challenging work assignments.

In an effort to expand the principles of the Public Service Employment Component to the private sector, some \$2 million of Summer Canada funds were used for new Special In-



initiatives. Under these initiatives, an estimated 810 summer internships were established, on an experimental basis, within non-profit organizations in the private sector. These internships were similar to those under the Public Service Employment Component in that they provided summer jobs that gave students experience that was closely related to their future career aspirations.

In the second Summer Canada component, the Community Projects Stream, jobs for some 31,460 students were created in community-approved projects generated by established organizations throughout the country. The program paid a contribution toward wages equal to the provincial minimum wage and a contribution toward other project costs of up to \$35 per work week.

Maximum federal support for any project was \$50,000. Each project employed at least three local students for six to 18 weeks in useful and productive work of benefit to the student and the community.

Funds for the Community Projects Stream were distributed to federal constituencies on the basis of student unemployment data. Projects were approved following consultation at the community level with Members of Parliament and, where Members wished to establish them, Local Advisory Boards.

The third Summer Canada component, the Federal Projects Stream, supported student job creation projects sponsored through federal departments and agencies. Funds were allocated on a provincial/territorial basis according to student unemployment data. This stream provided jobs for an estimated 5,870 students in 1982.

The 1982 summer employment initiatives for students had a budget of \$121 million. Of this amount, the Cadet and Reserve Training Programs operated by the Department of National Defence received \$10 million, the RCMP Special Constables Supernumerary program operated by the Solicitor General Canada received \$600,000, Canada Employment Centres for Students received \$13.8 million, and the Summer Canada Student Employment Program received \$96.6 million.

The Department of National Defence Programs provided 12,446 jobs and the RCMP Program, 136 jobs.

---

### **Unemployment Insurance/ Job Creation Program**

---

The UI/Job Creation Program provides for unemployment insurance recipients to work voluntarily on projects which create assets of value to the community. This program is conducted under the provisions of Section 38 of the Unemployment Insurance Act. The objectives are to utilize income maintenance expenditures under the UI Program to create opportunities for productive activity that would not otherwise be available to laid-off workers, and to help them maintain their skills.

There are three key elements: the Commission will increase the claimant's benefits to a maximum of \$240 a week (the sponsor may or may not add to this); the Commission will continue to pay the benefits directly to the claimant; a claimant's eligibility may be extended for up to six weeks to a maximum of 58 weeks.

The federal government has approved an allocation of \$220 million for the program in calendar years 1982 and 1983, comprised of \$170 million in UI funds and \$50 million from the Consolidated Revenue Fund by way of program support funds provided from the economic envelope to the Departments of the Environment, Fisheries and Oceans, and Agriculture.

---

### **Employment incentives**

---

#### **Program for the Employment-Disadvantaged (PED)**

---

This major initiative in the field of wage subsidies in the private sector was launched in May 1981. PED encourages private sector employers to hire and maintain, in continuing employment, disabled persons and other unemployed people experiencing serious difficulties in securing and keeping employment because of a social,



cultural or similar barrier. The program provides a wage subsidy, beginning at 85 per cent of gross wages, and decreasing progressively to 50 per cent and 25 per cent, for a total subsidy period of 65 weeks for disabled workers and 39 weeks for other employment-disadvantaged persons. In addition, up to \$10,000 may be reimbursed to employers hiring disabled persons under PED, for costs incurred in restructuring the workplace or purchasing special equipment necessary for employment of the disabled workers.

In 1982-83, 4,891 disabled and 16,766 other seriously employment-disadvantaged persons — a total of 21,657 — benefited from the program (see Tables 19 and 20). Of these, 36.2 per cent were women, 3.2 per cent were Native people, and 49.4 per cent were youths under 25.

The program also seeks the support and expertise of community groups in securing private sector employment opportunities for eligible workers, and in providing pre- and post-employment services to participating employers and workers. Forty-two agreements were signed with such groups. The total program expenditure for 1982-83 was \$34.9 million.

---

### **Portable Wage Subsidy**

---

The Portable Wage Subsidy Program (PWS) is part of a number of labour adjustment programs introduced by the government in March 1981. It is designed to help displaced workers 45 years old or more, who have been laid off under specified conditions, to find alternative employment. The subsidy is provided at the rate of \$2.00 per hour per participant, to a maximum of 40 hours per week for a period of up to 12 months.

Eligible participants are given PWS vouchers indicating their eligibility for the subsidy; they present these to a prospective employer. If the participant is hired, the Commission enters into an agreement with the employer for the payment of the subsidy.

For the fiscal year 1982-83, 1,721 vouchers were issued with a potential value of \$3.1

million. During the year a total of 613 workers found employment by means of the vouchers.

---

### **New Employment Expansion and Development Program**

---

The New Employment Expansion and Development (NEED) Program was first announced by Finance Minister Marc Lalonde on October 28, 1982. The program was allocated \$500 million to be distributed on a regional basis, for an operational period of January 1983 to June 1984. With an original target of 60,000 jobs for those hardest hit during the economic downturn, NEED negotiated an additional \$153.35 million from provincial/territorial governments. As a result, up to 80,000 new jobs for UI exhaustees, social assistance recipients, and destitute persons will be created and the initial target of 60,000 jobs will be greatly exceeded.

Agreements were signed with the Yukon Territory and all provinces, establishing jointly funded and administered programs which reflect regional economic priorities and strategies. In most regions, the establishment of such priorities is the responsibility of a regional NEED Advisory Board, which has an equal number of federally and provincially designated members. The direct involvement of the provinces in job creation programs is a significant feature of the NEED Program. In addition to increasing the financial allocation and therefore the number of jobs created, it has provided a means whereby the program reflects the employment needs of the different regions of the country.

Significant variations have resulted in the regions, although all programs (the Canada/Ontario Employment Development Program, the Canada/Saskatchewan Job Creation Program, the Canada/Newfoundland NEED Program, etc.) are based on the terms and conditions of the federal NEED Program. In Quebec, difficulties in instituting the joint program led to the cancellation of the agreement on March 25, 1983. The NEED Program in Quebec is now solely funded and administered by the federal government.



In addition to the joint program, in each region there is an allocation of federal dollars for funding projects submitted by federal departments and agencies. This allocation, and any other federal monies allocated to the region but not specifically identified as part of the joint program funds, are administered by the federal government.

By the end of 1982-83, the program had committed \$189.3 million federally and \$71.1 million provincially, and created 34,368 jobs. Total project costs for the same period were \$352.7 million, indicating a total sponsor contribution of \$91.6 million or 26 per cent of total project costs.

Such a significant sponsor contribution can in large part be attributed to a new sponsor base eligible under NEED — private sector firms.

Eligible activities for private sector sponsors are limited to preproduction and to activities directed to maintaining, developing, and improving productive capacity. The activities may not normally generate revenue directly. Response from the private sector to the NEED Program was tentative at first, but this changed enough that, by the end of the fiscal year, more than 2,400 applications or 24 per cent of total proposals received were from the private sector. Involvement by this sector has proven extremely cost-efficient: the cost per job in

federal funds for all sponsor bases averaged \$5,510, but for private sector sponsored jobs the cost averaged \$3,904, a reduction of more than 30 per cent. By March 31, 1983, the private sector was contributing over 53 per cent of total project costs and providing a significant number of incremental employment opportunities beyond the termination of project funding.

Initial union concern about the NEED Program, especially in the areas of allowable wage contributions and recall rights, has been addressed. NEED officials met with various leaders of organized labour in the early phases of the program to ensure an understanding of both the intent and design of NEED. The program requires that project activities occurring in a unionized setting must be the subject of full consultation with the appropriate union representatives to ensure that concerns are addressed prior to approval. Existing recall rights, where they affect eligible NEED participants, must be respected. The program perspective is that public contributions toward wages are considered a contribution only, and that wage contributions from sponsors are both desirable and in many cases expected.

By March 31, 1983, the NEED Program had approved 43 per cent of its target of 80,000 jobs, with a commitment of less than 40 per cent of its total federal/provincial allocation.







---

# Unemployment Insurance

During 1982, Unemployment Insurance, as the major element in the provision of income support to unemployed workers, played an essential role in Canada's economy. A total of \$8.58 billion was paid to 3.9 million claimants in 1982, an increase in claimants of more than 30 per cent over the 1981 figure (see Table 21 and Appendices 1 and 2).

The increased workload that resulted, following the significant increases already experienced in 1981-82, affected all aspects of Unemployment Insurance administration. The re-introduction of work sharing in 1982, to assist employers to avert layoffs and enable workers to share the available work, placed additional strain on the organization and its staff. In spite of the workload the system continued to operate effectively, and in most cases, Commission staff processed claims for benefit and issued payments to claimants without a serious delay.

---

## Improved control over claims processing

To cope with the increased workload, the Commission introduced new processes designed to ensure acceptable service to the public. By measuring and reporting on the speed with which claims were processed and payment authorized, and by setting limits on the backlog of claims, the Commission was able to reduce delays in claims processing. By the end of 1982, claimants were required to wait an average of 24 calendar days.

---

## Record of Employment

The Record of Employment (ROE) is a report form completed by employers when a worker leaves their employ. It is the key document for establishing claimants' eligibility for unemployment insurance benefits.

An awareness program, introduced in 1981-82

and aimed at both employers and Commission staff, resulted in a reduction in overpayments which was reflected in the 1982 Auditor General's report.

To enhance the effectiveness of the Record of Employment, a task force, with government and private sector participation, undertook a review. Concurrently, Revenue Canada Taxation and the Commission launched a national survey of employers' payroll records to determine the reasons for incorrect information on ROE forms.

---

## Comprehensive tracking system

In 1982, the Commission developed a Comprehensive Tracking System to determine the extent of errors in the claims and payment systems and the effectiveness of control measures. It was instituted to identify and resolve problems resulting in over- and under-payments. The system was designed to meet the needs of the Auditor General, the Comptroller General and the Treasury Board for accountability of the Commission concerning its control over error.

---

## Regulatory changes

---

### Monies paid on separation

On August 9, 1982, the Commission approved changes to the Unemployment Insurance Regulations that affect money payable on or after a lay-off or separation from employment. Effective September 5, 1982, payments such as wages in lieu of notice and vacation pay, bonuses (excluding production bonuses), and gratuities were no longer considered earnings for purposes of insurability and benefits. The new regulations are expected to eliminate many of the ambiguities and inconsistencies involved in deciding precisely what constitutes insurable earnings for unemployment insurance purposes.



---

## **Improving control of expenditures**

---

The Report on Hirings (ROH) program assists the Commission in detecting and deterring the incorrect payment of benefits caused by claimants failing to accurately report their work and earnings while on claim. It has three components: the Manual Report on Hirings program (MROH), the Automated Report on Hirings program (AROH), and the Automated Earnings Reporting System (AERS).

In 1982 these were refined and further developed, to achieve better cost effectiveness and to increase employer participation in all three components.

During 1983 participation by employers in all ROH components is expected to increase due to the high level of acceptance of the program. Changes to the AERS made it one of the most cost-effective control programs for 1982. Its accuracy was improved to the point of returning \$6.47 of revenue for every \$1.00 of cost, and employer participation was up 27 per cent over 1981. Refinements to the MROH and AROH initiatives improved their cost effectiveness to the point of returning \$7.48 for every \$1.00 of cost. Employer participation in MROH and AROH showed an increase of 32 per cent over 1981.

More than 70,000 employers have been participating in the Report on Hirings program. By the end of the calendar year, 177,740 investigations were completed, resulting in the discovery of 52,226 overpayments. The ROH program

returned more than \$12,077,454 in overpayments, fines and penalties.

---

## **The Social Insurance Number**

---

The Commission issued 509,750 new Social Insurance Numbers (SINs) during 1982. A total of 187,024 existing records were amended and 171,185 replacement card requests were processed.

---

## **Premium reduction**

---

Under this program employers with qualified wage loss insurance plans are entitled to reduced unemployment insurance premiums, but must share this reduction with the employees covered by the plan. The number of employers receiving a premium reduction for 1982 increased to 30,300 from 28,900 in 1981. As a result, employers received \$259 million in premium reductions in 1982, up from \$239 million in 1981.

Although the number of employers registered with the premium reduction program is small, they represent more than 57 per cent of the Canadian work force. In 1982, audits of participating employers were introduced to detect and prevent abuse of the unemployment insurance fund through the premium reduction program.



---

# Immigration

---

---

## Recruitment and selection

---

In consultation with the provinces, the Commission recruits, selects, and admits immigrants, foreign students, and temporary foreign workers to Canada (see Tables 22-27).

---

## Immigration levels

---

Section 7 of the Immigration Act specifies that the Minister report annually to Parliament on the number of immigrants to be admitted during any given time period, and the demographic considerations taken into account in determining that number. The fifth such report, tabled on November 1, 1982 and covering 1983, 1984, and 1985, indicated that the economic downturn, and particularly current employment difficulties, would result in reductions in the previously announced immigration levels for 1983 and 1984. The 1983 range was reduced from 134,000-144,000 to 105,000-110,000, and the 1984 range was reduced from 130,000-145,000 to 115,000-125,000. The range for 1985 was set at 120,000-135,000 for planning purposes. The 1984 and 1985 ranges are subject to review and, if necessary, adjustment.

---

## Immigration components

---

The immigration levels report also announced that government-assisted refugee intake in 1983 would be 10,000, with a contingency reserve of 2,000. The restriction on selected worker intake which came into effect on May 1, 1982, would result in a reduced 1983 intake for this component from the previously announced range of 20,000-25,000 to 8,000-10,000. Entrepreneurs, self-employed persons, retirees, and certain persons granted landing on compassionate and humanitarian grounds would number 11,000 in 1983.

---

## Annual Refugee Plan

---

Canada is the fourth largest contributor to the

United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR), and makes significant donations to international refugee relief organizations such as the International Red Cross. Canada is a member of the executive committee of the UNHCR, and seeks diplomatic solutions to refugee-producing problems. Canada's borders are open to controlled refugee resettlement, as outlined in an Annual Refugee Plan. The Plan, which forms a chapter of the Annual Report to Parliament on Immigration Levels, is determined by the federal government after consultation with the UNHCR, provincial governments, and Canadian refugee aid and advocacy organizations, particularly church groups. Refugee intake can be planned only one year in advance owing to the volatile nature of the international refugee situation.

Statistics for 1982 indicate that the Annual Refugee Plan for the acceptance of 12,000 government-assisted refugees was 94 per cent fulfilled. Although the allocations for Latin America and Africa were not fully met, programs in these areas are now gaining wider recognition and momentum, and Canada is continuing its efforts to identify persons with special needs in these regions, where there are large refugee populations.

Refugees who are resettled in Canada may be assisted by the federal government or sponsored by private groups or families. In 1982, more than 4,000 persons came to Canada through private sponsorships, and more than 5,000 were granted permanent residence under special humanitarian programs for family members from Lebanon, Poland, and El Salvador. In addition, some refugees are landed without government assistance or private sponsorship, since they appear to have the ability to become self-supporting on arrival. In all, Canada's refugee and humanitarian programs benefitted about 22,000 persons in 1982.

Government-assisted refugee allocations in 1983, as announced in the immigration levels report, will comprise 3,000 from Indochina, 3,000 from Eastern Europe, 2,000 from Latin



America and the Caribbean, 1,000 from Africa, 800 from the Middle East, 200 from other world areas, and an unallocated contingency reserve of 2,000.

---

### Consultations

---

The Immigration Act requires that the Minister consult with provincial governments before the federal government determines future levels of immigration. Territorial governments were also consulted in 1982. In addition, some 100 non-governmental organizations, including employer, employee, academic, and environmental groups, were canvassed. Refugee consultations involved the United Nations High Commissioner for Refugees, provincial governments, and Canadian refugee aid and advocacy organizations, particularly church groups. Special consultations were begun to seek ways of further improving the provisions for refugee sponsorship. Special consultations on immigration settlement and adaptation were also launched.

---

### Persecuted minorities

---

On November 5, 1982, a new Designated Class Regulation came into effect. It covers political prisoners and oppressed persons who are still in their countries of citizenship, are citizens of a country listed in the Schedule to the Regulation, are seeking resettlement in Canada, and

- a) as a direct result of acts that in Canada would be considered a legitimate expression of free thought or a legitimate exercise of civil rights pertaining to dissent or to trade union activity, have been (i) detained or imprisoned for a period exceeding 72 hours with or without charge, or (ii) subjected to some other recurring form of penal control, or
- b) by reason of well-founded fear of persecution for reasons of race, religion, nationality, political opinion or membership in a particular social group, are unable to avail themselves of the protection of their coun-

try of citizenship. Countries listed in the Schedule are Argentina, Chile, Poland, and Uruguay.

---

### Polish refugees and visitors

---

Growing unrest in Poland in 1981 prompted the Canadian government to introduce measures to help Poles in Canada as well as those in Poland and in refugee camp in western Europe. Polish visitors in Canada were given the choice of seeking permanent residence or of extending their visits temporarily. Canadians with relatives in Poland were given an opportunity to submit guarantees of assistance to facilitate admission of these family members as immigrants under relaxed selection criteria.

---

### Salvadoran refugees

---

Salvadorans in the United States who were in danger of being deported to El Salvador, where their lives could have been in peril, were made eligible in 1982 for the Canadian Program for Salvadorans. Under operational procedures established at that time, urgent cases could be referred to Canadian posts by voluntary groups. Guidelines for Salvadoran refugees in need of resettlement were broadened following a mission to Central America, Mexico, and the U.S.A. by a special team of Ministerial advisors headed by Dennis Dawson, M.P.

---

### Selected worker restriction

---

Because of employment difficulties associated with the economic downturn, the admission of selected workers from abroad was restricted, effective May 1, 1982. The restrictions, from which entrepreneurs and self-employed persons are exempt, applies to all immigrants who are subject to labour market criteria in the immigration selection ("point") system except those with pre-arranged employment. Applications from potential immigrant workers who had already been interviewed abroad and provisionally accepted were processed, but these applicants were



advised about current economic conditions in Canada and were assured that their immigrant visas would be honoured — should they choose to delay their departures — for up to one year after the date on which the visas became valid.

---

### **Business immigration**

---

The benefits of business immigration are significant, particularly during a time when the injection of new capital and the creation of jobs for Canadians will help to foster economic recovery. The recruitment and selection of entrepreneurs and self-employed persons with funds to invest in Canadian businesses and industries have been receiving increased emphasis through special consultations with provincial governments and selected non-governmental organizations. It is expected that additional measures to streamline the processing of applications from business persons will soon be implemented.

Figures indicate that 436 entrepreneurs and 1,602 self-employed workers were landed in Canada in 1982. Together they accounted for three per cent of the total of 66,870 principal applicants who were landed, but on the basis of financial figures gathered at posts abroad and applied to actual landings, these 2,038 business immigrants would have brought \$646.6 million to Canada. This figure represents 32.4 per cent of the estimated total of \$1,993.5 million brought by all immigrants.

The Immigration Regulations specify that entrepreneurs must — among other requirements — establish or purchase enterprises which will result in the hiring of more than five Canadian residents, and that self-employed persons will be responsible for hiring at least one Canadian resident. These are minimum figures that understate the case. During the first two months of 1983, 29 applications from entrepreneurs received positive final dispositions. These entrepreneurs were planning to create 315 jobs and to bring \$42,396,000. Based on these average job creation prospects, the 436 entrepreneurs who were landed in 1982 would have created 4,796 jobs.

---

### **Family Class sponsorship eligibility**

---

The eligibility of dependants for sponsorship as immigrants under the family class is now based on a more flexible age limit. Since September 1, 1982, dependants have been eligible to receive visas until their 23rd birthdays, although they must still be under 21 when they apply for visas and when their relatives in Canada agree to sign an undertaking of support.

The reason for the change is that some potential immigrants turned 21 between the time their applications were received and the time when processing was completed, and were thus rendered ineligible. The new regulations will mean less paperwork and should shorten processing times for such cases by about three months, thereby ensuring that families will have their applications processed without undue delay or inconvenience.

---

### **Foreign entertainers**

---

Following the introduction in May 1982 of further measures to protect career opportunities for Canadian artists and entertainers, the Commission initiated extensive consultations with various sectors of the performing arts to strengthen Employment and Immigration's "Canadians first" policy. Formal consultative committees were established with groups representing areas such as symphony orchestras, film, and television, and discussions are now under way to establish committees in other sectors of the performing arts. These committees have enabled the Commission, entertainment unions, and professional associations to examine broader issues and policies concerning the entry of job both foreign entertainers and technicians and administrators associated with the industry.

---

### **Settlement**

---

Throughout the year, the Commission continued to assist recently arrived immigrants and



refugees to adapt to the economic, social, and cultural life of Canada. Settlement assistance was provided through a variety of programs delivered by Commission offices across Canada, in co-operation with other federal departments, other levels of government, and the private sector.

---

### **Transportation loans**

---

Under the Transportation Loans Program 7,967 loans totalling \$11,498,533 were issued to immigrants and refugees to pay the cost of their medical examinations and transportation to Canada. Although loans to refugees were interest-free, the interest rate for other immigrants was 15 per cent from January 1 to December 31, 1982, and 9 7/8 per cent from January 1 to December 31, 1983. Loan recoveries totalled \$9,054,838 for the year.

---

### **Adjustment assistance**

---

Financial assistance was provided to indigent newcomers for the basic needs of life (food, clothing, shelter) and household needs (furniture, appliances, etc.) under the Adjustment Assistance Program. This fund also paid the transportation costs of handicapped refugees to Canada. Preliminary figures for 1982-83 indicate total expenditures under this program to be \$25,815,761.

Owing to the large number of indigent refugee status claimants, an exception to the Adjustment Assistance Program terms and conditions was approved, permitting the Commission to allocate funds to selected voluntary organizations that provided financial assistance to these claimants. In 1982-83, \$100,000 was made available to organizations in Quebec, Ontario, and British Columbia.

---

### **Immigrant settlement and adaptation**

---

Under the Immigrant Settlement and Adaptation Program (ISAP), 132 voluntary organiza-

tions across Canada entered into contracts with the Commission, and preliminary figures for 1982-83 indicate a total cost of \$2,884,975 to provide settlement services to immigrants. Direct services included reception, information, interpretation, orientation, and counselling.

---

### **Special needs refugees**

---

Over the course of the year, 111 special needs refugees were admitted to Canada and provided with settlement assistance: 7 under the Handicapped Refugee Program, 50 under the Tubercular Refugee Program, 28 under the Joint Assistance Program, and 26 under the Unaccompanied Minors Program. In addition, two federal-provincial agreements concluded with the provinces of Manitoba and Newfoundland will provide for the admission and settlement of special needs refugees.

---

### **Federal role**

---

The report of the CEIC-Secretary of State Task Force which was completed in December 1981 provided the basis for a series of discussion papers on the federal role in the settlement and integration of immigrants.

The discussion papers, which set forth a number of broad policy guidelines, were distributed to provincial governments and non-governmental organizations, and consultations with both groups were initiated.

---

### **Enforcement**

---

The Commission's enforcement role includes carrying out the necessary control measures that apply to visitors, students, temporary workers, immigrants, and returning residents. An important objective of the enforcement program is to prevent immigrants or visitors from gaining entry to or staying in Canada, should their presence here endanger the public health or welfare of Canadians or threaten national



security. Activities to support this objective include identification, apprehension, arrest, bonding, detention, prosecution, appeal, and litigation procedures.

Enforcement activity at ports of entry during the 1982-83 fiscal year included 2 million examinations of persons seeking admission, and more than 16,000 reports on persons suspected of being members of inadmissible classes. During the same period nearly 75,000 investigations at inland offices resulted in 20,610 persons being reported or arrested, for possible removal from Canada. The majority of these cases, more than 13,000, were visitors who had overstayed their authorized entry, worked without authorization, or otherwise ran afoul of the Immigration Act.

In the area of litigation in the Federal and Supreme Courts, it is interesting to note that during the first nine months of the fiscal year, 480 applications were made to the Federal Court of Canada; of these, 247 were resolved — 14 were allowed, 165 dismissed, and 68 withdrawn. The balance are outstanding. The Supreme Court of Canada received 52 appeals: 13 were dismissed, 4 were withdrawn, and 35 were outstanding. None were allowed. This Commission made four appeals to the Federal Court: two were dismissed and one allowed.

Commission officials represent the Minister in the vast majority of cases which are heard by the Immigration Appeal Board (IAB). Between April and December of 1982, the IAB received 735 new refugee redetermination applications. Of these, 597 were dismissed, 49 withdrawn, and 35 allowed. In the IAB's judgement, more than 87 per cent of the applicants were not bona fide refugees. The IAB also received a total of 736 appeals of which 399 were against sponsorship refusals made by officers of this Commission, 330 were against removal orders made by adjudicators, and 7 appeals were made by the Minister against favourable decisions of adjudicators.

---

## Adjudication

---

Adjudicators in 16 centres across Canada presided at Immigration inquiries involving persons who were alleged to be in breach of the **Immigration Act and Regulations**. Adjudicators determine whether an individual may be allowed to enter or stay in Canada or whether they must leave.

In 1982-83, adjudicators concluded 8,078 inquiries, resulting in the issuance of 5,197 deportation orders, departure notices and exclusion orders. Of the remaining inquiries, the persons concerned were either allowed to enter or remain in Canada, or their inquiries were terminated for a variety of reasons.

In addition, there were 7,493 inquiries in progress on March 31, 1983. Of these, 6,788 were inquiries adjourned pending determination of claims to refugee status. The backlog in the refugee determination process has had a detrimental effect on the efficiency of the immigration inquiry system.

Adjudicators held 5,734 detention reviews to determine why individuals were being held in immigration detention. The continued high number of reviews is partially a result of long-term detentions and the fact that a review must be held at least once a week. Long-term detentions occurred with respect to a small proportion of inquiry subjects who claimed refugee status. Refugee claims were made in 3,646 inquiries. There were, as well, a few individuals who refused to reveal their identity in order to frustrate deportation.

During the fiscal year, 136 cases appealed to the Federal Court were decided: the court dismissed 85, allowed 40 to withdraw, and allowed 11.

---

## Operational procedures and case review

---

### Ministerial correspondence

---

It has been a long-standing practice for people to write to the Minister directly, or through a third party such as legal counsel and Members



of Parliament, to request status reports on cases in process or reviews of unfavourable case decisions. In 1982 more than 5,000 such representations were considered and answered by the Minister. This usually involved obtaining reports from posts overseas and offices in Canada and review of the cases by Commission officials. By April 1983, turnaround times for replies to ministerial correspondence had improved considerably and the backlog was diminished. These improvements were the result of staff increases and better procedures for handling correspondence. The greater use of computers and a more efficient organization are among measures being considered to improve the case review function.

---

### **Special case review**

---

A review committee acting as a senior administrative body was established several years ago by the Minister, to provide for a final Headquarters review of cases with unusual circumstances. In 1982 the committee handled 2,538 cases: 244 or 9.6 per cent were approved, 2,119 or 83.5 per cent were refused, and 175 or 6.9 per cent were deferred or directed elsewhere.

---

### **Landings in Canada**

---

Section 9(1) of the Immigration Act requires that every immigrant apply for and obtain a visa before appearing at a port of entry. The law does allow applications for landing in Canada under certain conditions, and the section under which almost all persons are so landed is A115(2). This section allows the landing, by Order in Council, of persons for reasons of public policy or for compassionate or humanitarian considerations. Another group that can be landed in Canada includes persons who have been on a Minister's Permit for five years.

Under A115(2), officers may identify cases for the Minister to recommend to the Governor in Council when the proper and strict ap-

plication of other sections of the Act or Regulations would be against the national interest of Canada or would constitute, for humanitarian and compassionate reasons, an undue degree of hardship. Examples of such situations include:

- the existence of family dependents such as spouses, children, and aged parents;
- unusually difficult circumstances in the country of origin (special programs exist for El Salvador, Poland and Lebanon);
- long-term or de facto residence in Canada;
- reasons of public policy or national interest such as persons affecting the economic, cultural, social or scientific aspects of life in Canada.

An Order in Council is obtained for the admission to Canada of persons to whom it is desired to extend favourable consideration, but who are unable to comply with all requirements of the Immigration Act and Regulations. As an Order in Council creates, in effect, an exception to the law, it requires considerable time to process. First it must be established that the person concerned meets both the criteria for exception and other immigration requirements such as a medical examination and background check. Finally, six to eight months are needed for the administrative process of obtaining visa/immigration exemption regulations from the Governor in Council.

In 1982 there were 14,707 landings in Canada, an increase of 7.6 per cent over the 1981 figure of 13,671.

---

### **Perez decision**

---

As a result of the Federal Court of Appeal decision dated May 25, 1982, in the case of E.A. Jimenez-Perez vs. the Minister of Employment and Immigration, any person in Canada can apply for permanent residence, together with a request to the Governor in Council pursuant to section 115(2) of the Immigrant Act, for exemption from the requirement that he/she apply and obtain an immigrant visa abroad. The court



ruled that immigration officers have a duty to process all requests, which must be presented to the Governor in Council to enable that body to determine whether special relief should be granted. Prior to this decision, only requests resulting in favourable recommendations were forwarded to the Governor in Council. The decision is being appealed to the Supreme Court of Canada.

This Court-imposed requirement has serious implications for all aspects of the administration of the Immigration program at both ports of entry and inland offices. By April 1983, about 1,000 applications had been received across Canada, and procedures were established to ensure the quickest turnaround time possible consistent with full compliance to the court decision.

---

## **Foreign operations**

---

### **Latin America**

---

As the civil war in El Salvador continued to uproot thousands of people, thousands sought sanctuary in other countries, and many applied to enter Canada as refugees. During the past year the Department of External Affairs reallocated resources to the region, to ensure that such applications are processed quickly. As well, the additional resources have enabled officers to make more frequent visits to areas of refugee concentration in Central America. The special measures for Salvadorans announced in 1981 are still in effect. These measures, along with the increased refugee flow direct from the region, resulted in 2,187 Salvadorans coming to Canada or having their status in Canada legitimized until the end of 1982.

Elsewhere in Latin America, special programs for Uruguay, Argentina, and Chile continued, and representations were made to these governments on behalf of individuals wishing to immigrate to Canada.

---

## **Eastern Europe**

---

Reunification programs for families from Eastern Europe were still the subject of close cooperation between the Canada Employment and Immigration Commission and the Department of External Affairs during the year under review.

The Department of External Affairs continued to implement the overseas component of the special measures announced in October 1981 whereby: 1) Polish visitors with close relatives in Canada providing settlement assistance were permitted to stay for permanent residence; 2) Polish visitors not meeting landing requirements were permitted to extend their visitor status; and 3) Canadians with relatives in Poland were encouraged to sponsor immigration applications for these relatives under relaxed selection criteria. Furthermore, Polish political prisoners and detainees are being processed in Warsaw under the Designated Class Regulations for Political Prisoners and Oppressed Persons, which took effect late in 1982. Under these new provisions, 51 persons were processed and landed in 1982, and 300 are expected to be selected in 1983.

Between October 1981 and April 1983, Canada's Embassy in Warsaw issued 3,853 visitor visas and 2,577 promises of immigrant visas, of which 1,719 were collected at the Embassy. The remaining 858 persons appeared unable to secure emigration authorization from the Polish authorities.

Further processing of East Europeans, especially Polish nationals, took place in Western Europe. As in 1981, a special task force spent one month in Vienna helping to process more than 5,000 applications submitted by Polish nationals.

---

## **Socialist Republic of Vietnam**

---

Since the unification of Vietnam in 1976, Canadians with relatives in Vietnam have made ever-increasing demands on their behalf for immigration to Canada. At the end of 1982/83, there



were almost 19,000 family reunification applications received, representing over 41,000 persons seeking immigration to Canada.

Following four years of negotiations, an understanding was reached with the Government of Vietnam to permit the entry of Canadian officials to process applicants for the family reunification program. Initial progress was intermittent and success modest as Vietnam regularized its exit and control procedures and set its political objectives. Recently the program has been more successful. However, Vietnam still maintains strict control over the departure of its citizens through its domestic exit permit requirement. During 1980/81, 599 people arrived in Canada under the family reunification program. In 1981/82, 1,662 persons arrived in Canada, and in 1982/83 approximately 2,000 persons were reunited in Canada with their relatives.

In view of the delicate viability of the family reunification program, the decision was made to exempt it from the economic criteria affecting immigration to Canada in 1982/83.

---

### **Middle East**

---

As the hostilities spread in Lebanon, the Minister announced the Lebanese Special Measures. These provided for assessment under relaxed immigration selection criteria for relatives of Canadian citizens and landed immigrants normally resident in Lebanon who were directly affected or displaced by the conflict. The new measures also enabled Lebanese visitors who could not return to Lebanon because of the war to apply for permanent residence while in Canada.

---

### **Foreign Service integration**

---

The Foreign Service Liaison Unit was established to provide a single responsibility centre within the Commission for dealing with the Immigration Affairs Branch of the Department of External Affairs. The Unit worked on resolving issues between Immigration and the Department of External Affairs outstanding since the Foreign Service integration as well as on continuing non-routine matters of concern to both. Its duties also included identifying, developing, and administering the necessary interdepartmental liaison mechanisms to ensure a mutually supportive arrangement for effective delivery of the Commission's program abroad.

---

### **Refugee Status Advisory Committee**

---

At the beginning of May 1982, the Refugee Status Advisory Committee was restructured and made more independent from the Commission in that the chairman would report directly to the Minister and members would be given full-time appointments without other duties while serving on the committee. Later in the year the Committee moved into premises physically separate from the Commission.

During the past year, the Refugee Status Advisory Committee has expanded to keep pace with the volume of refugee claims. A number of changes were also introduced to improve and speed up the determination process. In this regard, a notable innovation was preparation for a pilot project on oral hearings to take effect in May 1983 in Toronto and Montreal. Results should indicate ways in which the determination process can be strengthened.



---

# Support services

---

---

## Strategic Policy and Planning

---

Strategic Policy and Planning is responsible for the research and policy analyses needed to ensure that labour market, income-related, and immigration policies and programs are developed and implemented in an effective manner consistent with national economic and social goals.

During 1982-83, the Department undertook a variety of research studies and policy analyses in the area of human resource development. Emphasis continued on the dynamics of the labour market and the effectiveness of extant programs to meet the needs of the Canadian economy.

Activities related to labour markets included:

- reports on labour market developments and economic conditions;
- policy and program responses to meet high unemployment levels associated with the cyclical downturn;
- an analysis of labour market adjustment problems of disadvantaged groups, including youth and women; and
- the identification of skill shortages.

Immigration-related activities included the examination of:

- approaches to adjusting immigration levels to reflect labour market imbalances;
- the relevance to Canada of proposed changes in U.S. immigration laws;
- recent trends in the hiring of foreign academics in Canada;
- the adjustment of Indochinese refugees; and
- the source and characteristics of immigrant workers entering Canada.

Concerning unemployment insurance, several important projects were undertaken to determine the work and financial situation of individuals no longer receiving benefits. These studies provided the basis for new job creation programs. Policy on benefits paid to self-employed fishermen and maternity benefits was examined with a view to increasing the program's equity.

In cooperation with Finance and Administration and the Senior Executive Committee, the Commission/Department's internal system of corporate planning was reviewed and the Planning and Accountability Process finalized. This planning process serves to meet the requirements of both internal management and central agencies.

In May 1982, work began on the Canadian Occupational Projection System (COPS), a new labour market intelligence system with the objective of providing insights on future demand and supply for occupations in Canada, by year and by province. Milestones were established for the development and implementation of COPS during a Federal/Provincial Technical Conference held in June 1982. Federal, provincial, and regional analysts also jointly established a priority list for a sector studies program, and a study of the hospital sector was initiated.

The first of a series of annual National Occupational Outlook Conferences was organized and held in Ottawa in January 1983. Participants from the federal and provincial governments, business, labour, academia, and special groups were invited to comment on COPS, and were provided with a forum for the discussion of prevailing conditions and upcoming trends in the labour market. At the conference the Minister also announced the creation of a private sector consultative group for input to the system.

In support of the Skill Development Leave Task Force, substantive consultations with provincial and federal deputy ministers, and industry and labour, were held, and a number of background papers submitted to the task force. The Skill Development Leave Task Force report will be used as a tool for extensive major sector consultations on an action plan for the recurrent education and training of working Canadians.

Evaluations were carried out during the year in accordance with a five-year evaluation plan, and the results were incorporated into the development and modification of a number of Commission policy initiatives.



The Strategic Policy and Planning group also actively participated in the work of the OECD Manpower and Social Affairs Committee.

---

## Finance and Administration

---

To strengthen its ability for long-term planning and evaluation, and to provide for the Government New Policy and Expenditure Management Systems, the Commission introduced major revisions to its Corporate Planning Process during 1982-83.

The main features of the new Planning and Accountability Process, to be implemented in 1983-84, are:

- a clearer definition of how the planning environment is linked to the submission of the Strategic Overview and Multi-Year Operational Plan;
- increased emphasis on the identification of priorities and a better perspective on the process leading up to the issuance of the Chairman's Planning Guidelines;
- inclusion of a Managerial Contract;
- the participation of functional and program heads in the Chairman's Planning Guidelines and Managerial Contract process;
- implementation of a mechanism to ensure that priorities and other goals are the focal point of operational planning; and
- implementation of a mechanism to compare the operation with the plan and to link these with the results to be achieved.

The Executive Director, Finance and Administration, and the Assistant Deputy Minister, Strategic Policy and Planning, assumed joint responsibility for coordination of the Process.

The Commission/Department developed and submitted its first Annual Expenditure Plan, Part III of the Estimates, for 1983-84. It will give Members of Parliament and the public a comprehensive and detailed exposé of the Commission/Department's objectives, priorities, planned expenditures and results expected.

A need for more timely, concise information on the Organizational Profile is being met by

the development of electronic media that allow simultaneous access by national and regional executive heads. This Management Information System was successfully tested as a pilot project, with full implementation planned for the end of 1983.

As a result of the Cabinet decision to give every Canadian citizen toll-free access to information on government programs, a policy was developed by Telecommunications Management for national implementation within the Commission. The regions began to institute the service as public telephone directories advertising it were published. In addition, the Subject File Classification System was reviewed and updated, using data in the inventory of all CEIC paper record holdings at headquarters and regional offices.

Two objectives of the CEIC Signage Improvement Program (part of the Federal Identity Program) were to identify project sites and facilities offering service to the public. During the year more than 10,000 project site signs were installed nationally, and building signs were placed at 757 Commission facilities.

During the year a Computerized Moveable Assets Inventory System was developed to meet central agency and Commission/Department requirements. This national automated system, which will be used to control the more than 100 million dollars of capital assets of the Commission/Department, has the advantages of a photo display catalogue, one basic input document, a flexible reporting package, and control features.

---

## Personnel

---

The primary responsibility of the Personnel Division is to assist the Commission and Department in acquiring and maintaining a competent work force. Its services include hiring, training, counselling, payment of employees, advice on labour relations, bilingualism, and programs for women, Native people and handicapped persons. Human resources planning and data management also form part of their mandate.



With introduction of the Public Sector Compensation Restraint Program, the labour-management consultation process was again highlighted. In addition, the consultation mechanism was broadened during the year, with establishment of Joint Health and Safety Sub-Committees. An internal redress mechanism for complaints of personal harassment by employees was developed and implemented. This was accompanied by training for managers and supervisors in the area of sexual harassment, to supplement their regular labour relations training.

The design and development of an Intermediate Management Training Program and a Supervisory Orientation Program were completed in 1982-83. Successful pilot courses were carried out in both programs, with full implementation scheduled for 1983-84.

Human resources planning launched comprehensive reviews of employee development programs to improve their effectiveness. Counselling services were extended to all regions, and a series of booklets, *Spotlight on Jobs*, was written for employees.

During the year, strategies to accommodate employees affected by integration and decentralization were developed. In addition, efforts continued to be directed towards improving the quality and effectiveness of the staffing process. A Staffing Inventory of Partially Assessed Candidates was implemented on a pilot basis in the Nova Scotia Region, and the use of more reliable selection techniques, such as tests, appraisal information and reference checks, was encouraged. Priority was also given to the development and delivery of training modules to help managers and supervisors acquire a better understanding of the staffing process.

An increased representation of women, Native people, and physically disabled persons was achieved over the past year. After comprehensive work force and employment systems impact analyses, a policy and an action plan with numerical goals and special measures were formulated and given full support by the union. Among the completed measures is a pilot day care centre for employees at Head Office.

Among initiatives in 1982 was the establishment of a personnel unit dedicated to promoting the effective utilization of the Commission/Department's senior human resources.

In the area of official languages, a new three-year plan was developed. It expanded the bilingual "service centre" concept introduced very successfully in Toronto, and saw the signing of contracts between the Deputy Minister/Chairman and his regional executives, to clearly establish regional official languages commitments.

In the area of personnel data management, work was begun to develop an administrative support system which will operate in an online environment and drive the administrative operations within the various personnel functions. The new system, referred to as the Regional Personnel Services Systems, is expected to result in substantial savings and improvements. Another project, revision of the Employment and Immigration Information System (particularly the process involved with leave administration) has reduced maintenance costs and substantially improved reporting to employees and the accuracy of management information. The procedures and systems of two other information systems — Official Languages and Personnel Management — were also revised during 1982-83.

---

## Public Affairs

---

The Public Affairs Branch is responsible for carrying out the promotion, information, media relations, publishing and advertising activities of the Commission/Department. These responsibilities are carried out by a Branch at national headquarters and Public Affairs units at each of the Commission's ten regional offices across Canada.

During 1982-83, the Branch undertook a major information program to advise Canadians of the provisions of the new National Training Program. This involved new publications, advertising and media relations. Advertising campaigns were also mounted to promote and solicit project proposals for job creation pro-



grams, and to promote summer employment for students.

The Branch continued its ongoing program of producing informational materials which explain employment programs and services, various aspects of unemployment insurance and immigration; participating in national exhibitions and regional fairs with displays and exhibits; and direct mail to employers and workers.

Initial planning was undertaken to increase the organizational effectiveness of the Public Affairs Branch. This program will result in a realignment of existing human resources. Staff participation is an integral part of the approach being utilized in the planning and implementation of the program.

---

## **Systems and Procedures**

---

The primary role of Systems and Procedures is to bring the benefits of automated support to the delivery of the Commission's programs and services.

The Unemployment Insurance (UI) Pay Systems were maintained and enhanced to ensure the continued efficient processing of record-level workloads. The UI Systems were also amended to automate the processing of Work Sharing and UI Job Creation claims. The UI pay process was technologically updated by the introduction of Optical Character Recognition and sophisticated programmable mail insertion equipment.

A new system was developed to support the requirements of the New Employment Expansion and Development (NEED) Program.

Planning for implementation in 1983-84 of the Unemployment Insurance Online System was continued for Quebec, Ontario, the Prairies, and Victoria, British Columbia. The system continues to function well in the Atlantic Region. Plans were also completed for implementation in 1983-84 of the Metropolitan Order Processing System in Quebec City, Southern Ontario, the Prairie Regions, and Victoria, British Columbia.

Preliminary design was started on the CEIC National Communications Network, to take advantage of new technology, and the Regional Personnel Services System project was initiated. When implemented, this system will provide operational support to the personnel and finance functional areas in an online environment, and interface with central agency systems.

A feasibility study for Phase III of the Immigration Field Operations Support System was completed, and will provide for online data entry and document creation.

Development of the National Employment Services System (NESS) — an online system to support the employment operations in Canada Employment Centres — was started. When complete, the system will link data bases for worker and employer clients, and programs and services.

---

## **Executive Secretariat**

---

The Executive Secretariat is essentially a service organization whose principal functions are to facilitate and support the work of the Commission's senior management and to coordinate a range of corporate-wide activities. The mandate of the Executive Secretariat encompasses Executive Management Services, Intergovernmental Affairs and External Liaison, Access to Information, Privacy and Human Rights, Quality of Service, Security Planning and Coordination, Actuarial Services, and Legal Services.

Executive Management Services provided support to the four-person Commission and the other corporate decision-making bodies established to deal with major policy and program matters. In 1982-83, the Ministerial Correspondence System was totally redesigned and reprogrammed to meet growing requirements. Based on recommendations of the RCMP Security Evaluation and Inspection Team, major efforts were made to improve the security, reliability, and efficiency of the computer system.



Intergovernmental Affairs and External Liaison continued to coordinate and strengthen Employment and Immigration Canada's dealings with other departments, governments, and special groups. This year's highlights included three major international events: the Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) Conference, the Commonwealth Ministers' Conference, and the International Labour Organization (ILO) Conference.

On the domestic side, the directorate organized and coordinated briefing materials for a Ministerial conference in January, from which a formal joint federal/provincial consultation mechanism was developed. The Deputy Minister/Chairman's meeting with provincial Deputy Ministers in February also required significant involvement and coordination by the directorate. By year end, the directorate was engaged, in its usual lead role, in planning for a second meeting of Deputy Ministers scheduled for May, and another series of international exchanges involving the Minister and the Deputy Minister/Chairman (the Commonwealth Ministers' Conference, the OECD Conference, the Copenhagen Group meeting, and a series of meetings with officials in Germany, France, and Great Britain).

Activities of the Emergency Planning Division continued to be preparatory in nature, especially where they concerned the role of the National Emergency Agency for Manpower assigned to the Minister through Emergency Planning Order P.C. 1981-1305. In this connection a submission to the Cabinet Committee on Government Operations is to be prepared to identify, within a planning framework, new resources for implementation purposes. Emergency Planning Guidelines (Peacetime) were issued to all field offices in September 1982. Commission offices have, therefore, not only prepared emergency plans for assistance to their community in times of a local peacetime emergency but, in some instances, Employment and Immigration personnel are members of local and regional emergency planning groups.

Collectively, Access to Information, Privacy and Human Rights, and Quality of Service impact on Employment and Immigration

Canada's programs and services and affect the public's welfare and well-being. Cabinet's priority for improving access by Canadians to the government and the quality of service it delivers continued to strengthen. With the support of the Task Force on Service to the Public (DSS), the Quality of Service group implemented several major initiatives, now incorporated with Employment and Immigration Canada's operations, to facilitate the public's access to its programs and services. These initiatives involved Teleserv, Service Environment, Clearing House, Telidon, Service-to-the-Public centres, and the Index to Federal Programs and Services. Moreover, two major pilot initiatives were tested in the Manitoba region: Qualiserv (integrated participative management process) and the Canada Public Help Centre (advocacy and advisory assistance to clients with special needs). Plans now call for extending these initiatives to the other regions.

With Royal Assent given to Bill C-43 in July 1982, preparations were made for implementation of the Access to Information Act and the new Privacy Act, in anticipation of their proclamation. An Access Register and Privacy Index were prepared and submitted, an organization was designed, and the training and orientation of Commission staff were begun. An operational mode was adopted, policies were formulated, and control mechanisms were established, to ensure — at proclamation — fluid but uniform application of the law within Employment and Immigration Canada. These and other administrative mechanisms have placed the Commission in full readiness for proclamation of the Acts.

The provisions of the Canadian Human Rights Act were administered within Employment and Immigration Canada, with consulting services provided to management and employees on these provisions as they affect the fair treatment of employees and clients. The services provided were both preventive and corrective. Preventive services included providing advice, guidance, and training through workshops and training modules to employees and managers, concerning employer/employee relations, staff relations, operating policies, programs, and ser-



vices to the public. Corrective services were also provided by monitoring compliance with the Act, through Operational Audit Processes, by coordinating the investigation of complaints, by identifying discriminatory practices directed against individuals, and by recommending and developing corrective actions.

The security function continued to evolve with the creation of the Security Planning and Coordination Directorate. In addition, the function of Departmental Security Officer was transferred to this directorate, to clearly establish its corporate role. To achieve greater communication and coordination in security matters, the Security Coordination Committee was reconstituted with a mandate to review and make recommendations to the Deputy Minister/Chairman on corporate security matters. The Directorate's responsibilities include representing the Commission on interdepartmental committees, security liaison, developing and implementing a security awareness program for employees (including a new security

manual), plus policy analysis and advice on security matters. The Directorate also continues to administer a special control program for the receipt, storage, and distribution of sensitive security information.

---

## **Internal Audit**

---

An independent Internal Audit Group reporting directly to the Chairman/Vice-Chairman provides a comprehensive audit coverage of the Commission's operations. The long-range plan of cyclical audits of selected national programs and systems, and examinations of Canada Employment Centres and Canada Immigration Centres, continued in 1982-83.

The Commission Audit Committee held meetings, attended by representatives of both the Auditor General and the Comptroller General, to make recommendations on audit policy, review audit results, and advise on the need for any follow-up action.



---

# Statistics

---

## Appendix 1

---

### Financial operations of the Unemployment Insurance Program

---

Pursuant to Section 2(1)(z) of the Unemployment Insurance Act, 1971, financial operations are recorded on a calendar year basis.

---

#### Benefit payments

---

Unemployment insurance benefits paid totall- ed \$8,575 million in 1982. This is \$3,747 million higher than the \$4,828 million paid out in 1981. After adjusting for benefit overpayments, cancelled warrants, and benefit repayments, the net benefits in 1982 amounted to \$8,455 million. The reasons for the increase in benefits paid may be summarized as follows.

#### Number of claims

There were 3,919,000 claims received in 1982 — 972,000 more than the 2,947,000 claims receiv- ed in 1981.

#### Average weekly benefit

In 1982 the average weekly benefit was \$144.60, a 10.8 per cent increase over the 1981 average of \$130.45. Since benefit rates are related to claimants' earnings, increases in wages and salaries resulted in higher benefits. Increasing the maximum weekly benefit to \$210 in 1982 from \$189 in 1981 is another reason for the increase.

#### Special benefits

Special benefits including sickness, maternity and age 65 increased to \$509 million in 1982 from \$455 million in 1981. However, the largest increase was in the maternity category, which increased to \$316 million in 1982 from \$273 million in 1981.

#### Fishing benefits

Fishing benefits paid amounted to \$111.9 million in 1982, an increase of \$19.5 million over the \$92.4 million paid in 1981. Higher benefits and more fishing claims explain this large increase.

#### Training benefits

Training benefits in 1982 amounted to \$202 million, an increase of \$37 million over the 1981 figure of \$165 million. This increase was main- ly due to higher average weekly benefits and the increased number of UI claimant trainees enroll- ed — from 79,500 in 1981 to 86,300 in 1982.

#### Work Sharing benefits

Work Sharing benefits paid in 1982 amounted to \$83.2 million. No Work Sharing benefits were paid in 1981. In 1982, 165,000 claimants par- ticipated in Work Sharing, and their average weekly benefit was \$46.84.

#### Job creation benefits

Job creation benefits paid in 1982 amounted to \$23.7 million. As with work sharing, there was no job creation benefit in 1981. In 1982, a total of 14,000 claimants worked on UI/job creation projects, and their average weekly benefit was \$237.64.

---

#### Investigation and control

---

During 1982, 864,130 investigations were com- pleted. From these, 247,385 disqualifications and disentitlements were imposed and 217,228 overpayments totalling \$53.4 million were established. A total of 68,789 administrative penalties were imposed under the authority of Section 47 of the Unemployment Insurance Act. The value of these penalties was \$6.6 million. During the year 5,326 prosecutions were started and fines of \$2.2 million were imposed by the courts.

---

#### Premium revenue

---

Under Part IV of the Unemployment Insurance Act, the Department of National Revenue, Tax- ation collects unemployment insurance premiums from employees and employers for the Commission. Premium revenue transferred to the Commission in any year is an estimate of the premiums which will be collected that year, and this amount is finalized when income tax returns are processed the following year. The employee and employer premiums transferred



from the Department of National Revenue, Taxation in 1982 amounted to \$4,793 million — \$77 million higher than the transfers of \$4,716 million in 1981. The increase in premium transfers resulted from a number of factors.

#### **Number of contributors**

The average insured population, as estimated by Statistics Canada, increased to 10,648,000 in 1982 from 10,617,000 in 1981. However, when the increase in the average number of beneficiaries from 720,000 in 1981 to 1,138,000 in 1982 is considered, the number of contributors fell to 9,510,000 in 1982 from 9,897,000 in 1981.

#### **Average weekly insurable earnings**

Average weekly insurable earnings increased for two reasons. First, the Act requires that the maximum weekly insurable earnings be increased annually according to the Earnings Index for that year. In 1982 the maximum weekly insurable earnings were raised to \$350 from \$315 in 1981 (this applies to earnings above the maximum). Second, since insurable earnings are directly related to an employee's earnings, increases in wages and salaries also contributed to the increase in average weekly insurable earnings (this applies to earnings below the maximum).

#### **Premium rates**

In 1982 the premium rate for employees decreased to \$1.65 per \$100 of insurable earnings from \$1.80 per \$100 in 1981. The premium rate for employers (1.4 times the employee rate) decreased to \$2.31 per \$100 of employees' insurable earnings from \$2.52 in 1981.

#### **Premium reduction**

Employers with qualified wage loss insurance plans are entitled to premium reductions, and they must share these with employees. The number of employer units receiving premium reductions increased to 30,300 in 1982 from 28,900 in 1981. As a result, employers received an estimated \$259 million in premium reductions in 1982 — up from \$239 million in 1981.

---

#### **Administrative costs**

---

Section 135 of the Unemployment Insurance Act states that the costs of administration of this Act shall be determined in the manner prescribed by the regulations. Since the actual administrative costs of the Commission/Department are calculated on a fiscal year basis, the costs for a calendar year are calculated as 9/12 of the forecasted amount for a fiscal year, plus the difference between the final amount and 9/12 of the forecasted amount for the previous fiscal year. The administrative costs calculated in accordance with this formula amounted to \$777 million in 1982.

However, Section 132(2)(b) of the UI Act provides that all amounts collected by the Commission for services rendered to other government departments or agencies or to the public shall be credited to the UI Account. Approximately \$5 million was recovered in 1982.

For each year the administrative costs in the UI financial statements represent the amount determined by the regulatory formula less the amounts recovered pursuant to Section 132(2)(b). Net administrative costs in 1982 amounted to \$772 million.



Report to the Minister  
of Employment and Immigration  
on the examination of  
the accounts and financial transactions of the  
CANADA EMPLOYMENT AND IMMIGRATION COMMISSION  
relating to the Unemployment Insurance Account  
for the year ended December 31, 1982



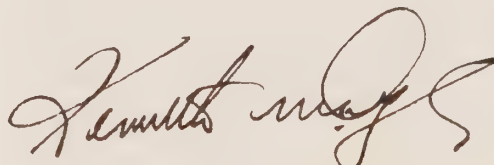
## AUDITOR'S REPORT

The Honourable John Roberts, P.C., M.P.  
Minister of Employment and Immigration

I have examined the balance sheet of the Canada Employment and Immigration Commission relating to the Unemployment Insurance Account as at December 31, 1982 and the statement of revenue, expenses and deficit for the year then ended. My examination was made in accordance with generally accepted auditing standards, and accordingly included such tests and other procedures as I considered necessary in the circumstances.

In my opinion, these financial statements present fairly the financial position of the Commission relating to the Unemployment Insurance Account as at December 31, 1982 and the results of its operations for the year then ended in accordance with the accounting policies set out in Note 2 to the financial statements, applied on a basis consistent with that of the preceding year.

As explained in Note 6 to the financial statements, the Commission recognizes that unidentified overpayments and underpayments still exist. The Commission, however, continues its efforts to improve internal control.



Kenneth M. Dye, F.C.A.  
Auditor General of Canada

Ottawa, Ontario  
September 15, 1983



Balance Sheet  
as at December 31, 1982

Approved by the Commission:

Executive Director  
Finance and Administration

Chairman



CANADA EMPLOYMENT AND IMMIGRATION COMMISSION  
relating to the Unemployment Insurance Account

Statement of Revenue, Expenses and Deficit  
for the year ended December 31, 1982

	<u>1982</u>	<u>1981</u>
	(in thousands of dollars)	
Revenue		
Premiums	\$ 4,792,933	\$ 4,716,417
Interest on deposit with Receiver General for Canada	4,566	32,139
Penalties	<u>6,460</u>	<u>4,092</u>
	<u>4,803,959</u>	<u>4,752,648</u>
Expenses		
Benefits (Note 6 and Schedule)	8,454,518	4,757,390
Administration	771,975	639,449
Doubtful accounts (Note 3)	(12,427)	4,483
Interest on advances from Canada	<u>93,669</u>	<u>5,692</u>
	<u>9,307,735</u>	<u>5,407,014</u>
Excess of expenses over revenue before Government's share of benefits	4,503,776	654,366
Government's share of benefits (Schedule)	<u>1,775,803</u>	<u>991,489</u>
Excess of expenses over revenue (revenue over expenses) for the year	2,727,973	(337,123)
Deficit (surplus) at beginning of the year	<u>(331,272)</u>	<u>5,851</u>
Deficit (surplus) at end of the year	<u>\$ 2,396,701</u>	<u>\$ (331,272)</u>



CANADA EMPLOYMENT AND IMMIGRATION COMMISSION  
relating to the Unemployment Insurance Account

Notes to Financial Statements  
December 31, 1982

1. Authority and objective

The Canada Employment and Immigration Commission, a departmental Crown corporation named in Schedule B to the Financial Administration Act, administers the Unemployment Insurance Act, 1971 as amended. The objective of the Act is to provide short-term financial relief and other assistance to eligible workers. The financial operations relating to this objective are reported through the Unemployment Insurance Account.

In the accounts of Canada, the Unemployment Insurance Account was established by Section 131 of the Act. All amounts received under the Act are deposited in the Consolidated Revenue Fund and credited to this account. Benefits and the cost of administration of the Act are paid out of the Consolidated Revenue Fund and charged to this account.

2. Accounting policies

(a) Premiums

Under Part IV of the Act, the Minister of National Revenue is responsible for collecting premiums from employers and employees. These premiums are recorded based on the estimate for the current year and include adjustments between actual and estimated premiums of prior years.

(b) Interest

Interest on the balance of the account with Receiver General for Canada and interest on advances from Canada are recorded on an accrual basis.

(c) Penalties

Penalties, levied pursuant to Section 47 of the Act, are recorded on an accrual basis.

(d) Benefits

Benefits represent warrants issued during the year less benefit overpayments identified by the Commission during the year and benefit repayments received and receivable under Section 142 of the Act.



(e) Administration

The costs of administration of the Act are determined by Regulation and are charged to the Account by the Commission.

(f) Government's share of benefits

The Government's share of benefits is recorded on an accrual basis.

3. Due from claimants

	<u>1982</u>	<u>1981</u>
	(in thousands of dollars)	
Benefit overpayments and penalties receivable	\$ 60,882	\$ 54,329
Less: allowance for doubtful accounts	<u>15,418</u>	<u>31,968</u>
	45,464	22,361
Benefit repayments under Section 142 of the Act	<u>72,700</u>	<u>34,950</u>
	<u>\$ 118,164</u>	<u>\$ 57,311</u>

Uncollectable overpayments and penalties receivable written-off during the year under authority of Section 60(2) of the Unemployment Insurance Regulations amounted to \$4.1 million (1981 - \$3.3 million).

In 1982, the method for calculating the allowance for doubtful accounts was revised in order to better reflect the historical collection experience. If the previous method had been used in 1982 the allowance for doubtful accounts, excess of expenses over revenue for the year and the deficit at end of the year would have been increased by \$14.8 million.

4. Due to (from) Canada

	<u>1982</u>	<u>1981</u>
	(in thousands of dollars)	
Government's share of benefits	\$ (34,333)	\$ (58,909)
Premiums	18,067	(14,417)
Interest on deposit with Receiver General for Canada	1,387	(6,064)
Administration expenses	53,402	28,575
Benefit repayment receivable	(186)	-
Other	<u>41</u>	<u>511</u>
	<u>\$ 38,378</u>	<u>\$ (50,304)</u>



5. Long-term advances from Canada

Advances from Canada are made under section 137 of the Act, by means of promisory notes which bear annual interest compounded semi-annually at rates varying from 10.375% to 16.375%. The principal of \$1,990 million and accrued interest of \$91.5 million are repayable at varying maturity dates during 1984.

6. Overpayments and underpayments of benefits

The Commission is responsible for exercising the control necessary to ensure the initial and continuing eligibility of approximately 3.8 million individual claimants to whom benefits were paid in 1982, while providing prompt and efficient service to those who are entitled to receive benefits under the Act.

Because of the large number of claimants to be monitored and the requirement for prompt service, internal control procedures are selective rather than universal in application and the Commission relies mainly on the verification of claims after claimants have begun to receive benefits. It is therefore possible, and it was confirmed by previous studies, that overpayments and underpayments of benefits not previously detected by the Commission exist.



CANADA EMPLOYMENT AND IMMIGRATION COMMISSION  
relating to the Unemployment Insurance Account

Schedule of Benefits  
for the year ended December 31, 1982

	<u>1982</u>		<u>1981</u>	
	<u>Total</u>	<u>Government's Share</u>	<u>Total</u>	<u>Government's Share</u>
		(in thousands of dollars)		
Initial	\$ 5,462,167	\$ -	\$ 2,996,209	\$ 1,079
Extended duration of employment and national unemploy- ment rate	629,435	-	313,888	44
Extended regional unemployment rate	1,674,593	1,674,593	907,871	907,871
Work sharing	77,245	-	-	-
Maternity	311,030	-	268,578	-
Sickness	173,339	-	162,409	-
Special severance	<u>16,944</u>	<u>-</u>	<u>16,127</u>	<u>-</u>
	8,344,753	1,674,593	4,665,082	908,994
Fishing	<u>109,765</u>	<u>101,210</u>	<u>92,308</u>	<u>82,495</u>
	<u>\$ 8,454,518</u>	<u>\$ 1,775,803</u>	<u>\$ 4,757,390</u>	<u>\$ 991,489</u>

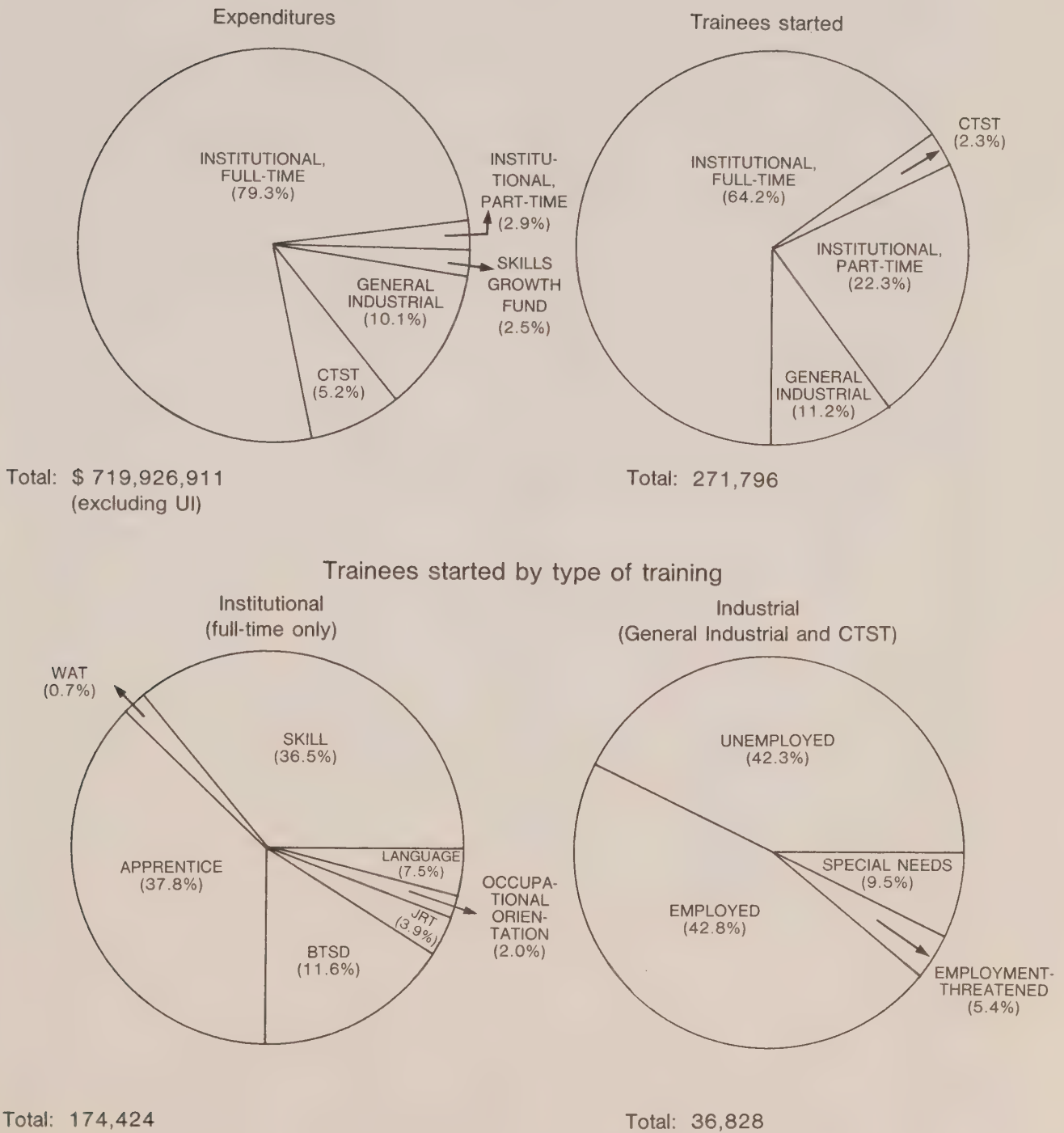
The benefits for the extended regional unemployment rate and the fishing benefits are the sole responsibility of the Government.

The Government's share of fishing benefits represents the benefits paid minus the fishing premiums which are collected for the Government of Canada.



**Figure 1**

National Training Program: expenditures and trainees started 1982-83





**Table 1**

**Canada Manpower Mobility Program: activities and expenditures 1982-83**

Region	Relocation		Exploratory		Special travel		Temporary employment		Student mobility		Seasonal agriculture		Contingency return		Total	
	No.	\$	No.	\$	No.	\$	No.	\$	No.	\$	No.	\$	No.	\$	No.	\$
Newfoundland	368	791,242	199	70,441	282	11,713	330	92,611	17	8,389	62	12,938	3	598	1,261	987,932
Nova Scotia	203	227,944	290	113,369	467	22,889	187	56,416	39	15,222	1,809	96,361	8	1,140	3,003	533,341
New Brunswick	241	269,550	159	57,483	153	13,780	194	48,399	5	1,671	754	66,606	-	-	1,506	457,489
Prince Edward Island	31	35,091	19	11,944	23	2,052	3	1,185	1	524	78	4,104	-	-	155	54,900
Quebec	1,145	611,485	1,507	386,238	133	5,221	885	119,385	60	23,177	6,343	703,421	4	571	10,077	1,849,498
Ontario	1,484	1,151,044	1,340	489,611	361	15,321	348	60,238	110	37,087	9,954	809,446	33	16,916	13,630	2,579,663
Manitoba	196	182,151	149	50,176	81	9,463	8	977	-	-	1,524	47,266	4	4,884	1,962	294,917
Saskatchewan	145	90,868	177	48,916	38	3,038	9	1,944	-	-	-	-	1	510	370	145,276
Alberta/ Northwest Territories	246	201,067	129	46,744	14	9,688	34	5,612	3	298	-	-	16	6,960	442	270,369
British Columbia/Yukon	1,047	670,882	570	194,609	74	13,574	45	8,814	2	1,033	9	531	4	5,038	1,751	894,481
<b>Total</b>	<b>5,106</b>	<b>4,231,324</b>	<b>4,539</b>	<b>1,469,531</b>	<b>1,626</b>	<b>106,739</b>	<b>2,043</b>	<b>395,581</b>	<b>237</b>	<b>87,401</b>	<b>20,533</b>	<b>1,740,673</b>	<b>73</b>	<b>36,617</b>	<b>34,157</b>	<b>8,067,866</b>



**Table 2**

# Summary of major Commission initiatives assisting youth to employment 1982-83

Initiative	Expenditures (\$000,000)	Participants	Estimated percentage of youth participation in total program
<b>Youth-specific year-round programs</b> Youth Employment Centres Canada Employment Centres on Campus International Young Workers Youth Training Projects	1.0 3.5 0.1 1.4	100,000 129,000 900 200	100 100 100 100
<b>Subtotal</b>	<b>6.0</b>	<b>230,100</b>	
<b>Youth-specific summer programs</b> Summer hiring by Commission/ Department Canada Employment Centres for Students Native Internship Summer Canada International Student Exchange	0.8 11.9 1.9 86.2 0.1	300 315,000 300 41,400 2,900	100 100 100 100 100
<b>Subtotal</b>	<b>100.9</b>	<b>359,900</b>	
<b>Youth participation in mainline            Commission programs</b> Canada Employment Centres National Training Program National Industrial Training Program Critical Trade Skills Training Canada Community Services Projects Canada Community Development Projects Local Employment Assistance Program New Technology Employment Program Program for the Employment-Disadvantaged Outreach Canada Manpower Mobility Program	104.2 422.9 35.5 58.8 6.1 67.4 23.1 1.3 18.0 2.5 6.0	1,250,000 111,500 22,400 4,300 600 15,800 4,000 200 5,800 45,000 22,400	45 52 45 70 48 48 40 43 45 30 50
<b>Subtotal</b>	<b>745.8</b>	<b>1,482,000</b>	
<b>Total</b>	<b>852.7</b>	<b>2,072,000</b>	
<b>New initiatives, 1982-83 and 1983-84</b> Canada Community Development Projects (youth) Program for the Employment-Disadvantaged (youth) Specialized Youth Units (15 units) and Outreach (28 projects)	10.0 15.5 4.0+		



### Table 3

Region	Federal payments (\$)							Total training costs
	Institutional Training			Total	General Industrial Training costs	Critical Trade Skills Training costs	Skills Growth Fund	
	Purchases	Allowances	Unemployment Insurance					
Newfoundland	18,590,719	4,952,476	7,774,014	31,317,209	1,288,980	140,905	336,394	33,083,488
Nova Scotia	18,138,000	5,151,655	7,648,256	30,937,911	4,662,250	658,742	1,419,543	37,678,446
New Brunswick	15,959,077	3,793,976	7,983,822	27,736,875	4,135,224	314,164	1,838,297	34,024,560
Prince Edward Island	4,430,848	840,580	1,560,838	6,832,266	654,069	104,841	928,253	8,519,429
Quebec	141,238,992	26,259,116	43,800,845	211,298,953	16,495,784	8,480,367	—	236,275,104
Ontario	140,259,231	34,364,898	69,757,318	244,381,447	21,212,612	17,557,557	11,761,675	294,913,291
Manitoba	21,561,838	4,194,498	10,781,762	36,538,098	5,387,793	2,942,039	439,171	45,307,101
Saskatchewan	16,315,057	3,835,486	5,047,090	25,197,633	3,099,592	2,957,086	—	31,254,311
Alberta	44,276,527	11,206,368	25,433,475	80,916,370	6,131,782	1,705,108	—	88,753,260
Northwest Territories	3,219,827	943,375	469,313	4,632,515	890,225	272,546	—	5,795,286
British Columbia	56,449,672	13,189,577	24,940,366	94,579,615	8,176,894	2,461,521	1,580,353	106,798,383
Yukon	1,910,497	352,990	760,307	3,023,794	329,768	128,096	—	3,481,658
Canada	482,350,285	109,084,995	205,957,406	797,392,686	72,464,973	37,722,972	18,303,686	925,884,317



Table 4

National Training Program: institutional and industrial training, number of trainees started  
1982-83

Region	Full-time public and private institutions								Institutional part-time training	Total institutional training	General Industrial Training	Critical Trade Skills Training	Grand total
	Skill training	Language training	Basic Training for Skill Development	Job Readiness Training	Work Adjustment Training	Occupa- tional orientation training	Apprentice training	Total full-time training					
Newfoundland	5,094	51	895	310	—	342	1,105	7,797	1,498	9,295	606	25	9,926
Nova Scotia	4,381	122	1,078	587	—	162	2,416	8,746	425	9,171	1,768	105	11,044
New Brunswick	3,471	39	645	173	—	298	2,141	6,767	675	7,442	2,994	34	10,470
Prince Edward Island	670	12	161	119	80	75	185	1,302	128	1,430	490	16	1,936
Quebec	16,022	3,383	7,462	1,375	—	13	585	28,840	49,071	77,911	5,203	898	84,012
Ontario	18,586	5,371	4,336	2,479	1,012	1,971	16,730	50,485	7,161	57,646	7,473	3,729	68,848
Manitoba	3,060	479	958	150	33	173	2,574	7,427	334	7,761	2,149	421	10,331
Saskatchewan	1,537	365	1,125	335	—	196	2,686	6,244	102	6,346	1,291	308	7,945
Alberta	2,374	1,551	1,534	553	34	154	21,941	28,141	793	28,934	2,028	223	31,185
Northwest Territories	439	—	177	100	—	22	402	1,140	—	1,140	202	49	1,391
British Columbia	7,772	1,796	1,764	578	—	106	15,158	27,174	357	27,531	6,225	378	34,134
Yukon	240	—	85	17	—	—	19	361	—	361	202	11	574
<b>Canada</b>	<b>63,646</b>	<b>13,169</b>	<b>20,220</b>	<b>6,776</b>	<b>1,159</b>	<b>3,512</b>	<b>65,942</b>	<b>174,424</b>	<b>60,544</b>	<b>234,968</b>	<b>30,631</b>	<b>6,197</b>	<b>271,796</b>



**Table 5****Manpower Consultative Service (MCS) Agreements  
1982-83**

Region	Manpower Consultative Service expenditures – Vote 15				
	Assessment and Mobility Agreements	Community Adjustment Committees	Regular (\$000)	Under Community Adjustment Committees (\$000)	Total (\$000)
Newfoundland	4	—	96	—	<b>96</b>
Nova Scotia	27	1	140	50	<b>190</b>
New Brunswick	5	1	52	61	<b>113</b>
Prince Edward Island	—	—	—	—	<b>—</b>
Quebec	234	5	1,315	130	<b>1,445</b>
Ontario	100	5	1,159	75	<b>1,234</b>
Manitoba	1	—	25	—	<b>25</b>
Saskatchewan	1	—	987	—	<b>987</b>
Alberta/Northwest Territories	6	—	86	—	<b>86</b>
British Columbia	49	1	444	21	<b>465</b>
<b>Canada</b>	<b>427</b>	<b>13</b>	<b>4,304</b>	<b>337</b>	<b>4,641</b>

Note: Regular MCS expenditures and MCS expenditures under the Community Adjustment Committees are based on period fifteen reporting.



**Table 6****Work Sharing  
1982-83**

Region	Applications approved	Number of employees on Work Sharing	Layoffs averted	Expenditures (\$000)
Newfoundland	126	882	398	374,165
Nova Scotia	365	4,173	1,740	2,414,818
New Brunswick	261	3,903	1,989	2,188,897
Prince Edward Island	42	273	125	152,650
Quebec	2,569	63,885	27,348	34,756,456
Ontario	3,676	92,674	36,272	50,698,088
Manitoba	758	13,110	6,570	5,497,440
Saskatchewan	214	2,240	926	2,107,506
Alberta/Northwest Territories	1,337	14,121	6,293	6,508,204
British Columbia/Yukon	2,461	24,347	10,213	16,433,701
<b>Canada</b>	<b>11,809</b>	<b>219,608</b>	<b>91,874</b>	<b>121,131,925</b>



**Table 7a**

The Industry and Labour Adjustment Program (ILAP): program statistics for designated communities as they relate to ILAP 1982-83

Designated community	Training						Mobility, Exploratory and Relocation	Portable Wage Subsidy		Job Creation program (CEP)*		Labour adjustment benefits		Total costs/commitments (excluding Labour Canada costs) (\$'000,000)
	CTST		Enhanced allowances		Assistances	Costs/commitments (\$'000)		Vouchers issued	Costs/commitments (\$'000)	Jobs	Costs/commitments (\$'000)	Applications approved	Labour Canada costs (\$'000)	
	Trainee starts	Costs/commitments (\$'000)	Trainee starts	Costs/commitments (\$'000)										
Designation as of April 1, 1981														
Port Cartier/Sept-Îles, Que.	55	451.5	90	172.7	28	19.5	296	1,231.4	326	1,544.0	28	39.3		3.4
Sydney, N.S.	69	393.0	27	22.7	1	6.5	—	—	164	732.9	4	6.7		1.2
Tracy/Sorel, Que.	4	67.4	41	64.6	9	6.4	94	391.0	197	775.7	41	60.2		1.3
Windsor, Ont.	409	1,434.4	108	180.7	13	23.8	97	403.5	194	1,597.1	41	170.4		3.6
Designation as of January 28, 1982														
Brantford, Ont.	77	427.1	51	91.9	8	17.5	15	62.4	121	620.6	—	—		1.2
Chatham, Ont.	25	79.9	105	175.8	6	16.5	57	237.1	143	777.8	8	9.3		1.3
McAdam, N.B.	—	—	24	26.3	1	2.9	12	49.9	86	524.5	—	—		0.6
Montmagny/L'Islet, Que.	9	82.2	15	28.3	—	—	230	56.8	122	600.0	67	180.7		1.7
Designation as of March 29, 1982														
Asbestos/Thetford Mines, Que.	16	131.5	173	333.6	7	2.0	160	665.6	161	1,100.7	—	—		2.2
Designation as of April 7, 1982														
Kitchener/Waterloo, Ont.	164	607.7	3	2.6	—	—	35	145.6	82	600.0	—	—		1.4
Designation as of December 22, 1982														
Port Alberni, B.C.	—	—	—	—	—	—	—	—	80	545.2	—	—		0.5
Sudbury, Ont.	—	—	—	—	—	—	23	95.7	—	—	—	—		0.1
Total	828	3,674.7	637	1,099.2	73	95.1	1,019	4,239.0	1,676	9,418.5	189	466.6		18.5

\* Community Employment Program.



Table 7b

The Industry and Labour Adjustment Program (ILAP): non-ILAP labour adjustment measures for designated community areas 1982-1983

Designated community	Training (CMTP/CMTP)		Mobility, Exploratory and Relocation		Job Creation (CCDP/CCSP)		Unemployment Insurance		Manpower Consultative Service		Program for Employment-Disadvantaged		Work Sharing		Others		Total costs/commitments (\$'000,000)
	Tranee starts	Costs/commitments (\$'000)	Assistances	Costs/commitments (\$'000)	Jobs	Costs/commitments (\$'000)	Renewal claims	Benefit payments (\$'000)	Workers covered	Costs/commitments (\$'000)	Participants	Costs/commitments (\$'000)	Participants	Costs/commitments (\$'000)	Placements	Counselling interviews	
Designation as of April 1, 1981																	
Port-Carlier/Sept-Îles, Que	954	675	264	141	632	4,371	21,436	47,924	308	10	25	93	101	Not available	1,455	5,434	53.2
Sydney, N S	2,313	4,887	255	199	5,593	7,654	23,663	60,200	87	432	73	215	2,422	3,336	3,474	14,284	73.6
Tracy/Sorel, Que	601	354	75	1,315	249	1,085	26,634	52,554	-	-	47	151	332	384	1,149	5,985	55.5
Windsor, Ont	4,633	3,219	139	149	984	5,085	49,677	91,196	553	79	405	804	393	218	6,558	18,510	100.5
Designation as of January 28, 1982																	
Brantford, Ont.	1,295	1,309	95	35	75	519	36,848	73,936	2,099	106	99	191	2,531	3,019	3,726	5,593	76.1
Chatham, Ont.	843	358	216	229	51	327	19,250	35,980	2,585	107	119	245	355	431	1,935	2,050	37.2
McAdam, N.B.	6	56	-	-	12	82	208	1,596	-	-	-	-	-	-	58	138	1.7
Montmagny/L'Islet, Que.	222	805	57	12	21	491	8,527	28,111	55	15	5	20	407	805	760	1,970	29.5
Designation as of March 29, 1982																	
Asbestos/Theftord Mines, Que.	443	143	121	32	75	385	11,899	18,113	135	Not available	27	76	300	Not available	1,103	4,275	18.7
Designation as of April 7, 1982																	
Kitchener/Waterloo, Ont.	1,717	1,360	80	55	62	628	69,396	120,190	2,981	152	218	648	10,015	11,180	3,478	9,443	123.0
Designation as of December 22, 1982																	
Port Alberni, B.C.	32	31	11	6	65	333	1,668	6,429	-	-	1	2	13	16	495	587	6.8
Sudbury, Ont.	557	205	77	20	194	1,472	6,484	38,272	4,031	5	174	456	197	192	2,722	4,570	40.4
Total	13,616	13,402	1,390	2,193	8,013	22,432	275,690	574,501	12,834	906	1,193	2,901	17,066	19,581	26,913	72,839	616.2
Total cost/commitments for regular and ILAP-related programs: \$634.7 million																	

\* Included in UI fund



**Table 8****Local Employment Assistance Program (LEAP)  
1982-83**

Region	Projects	Participants	Expenditures (\$000)
Newfoundland	21	217	2,061
Nova Scotia	34	403	2,397
New Brunswick	11	179	1,320
Prince Edward Island	8	146	770
Quebec	109	1,091	10,275
Ontario	71	1,046	12,036
Manitoba	77	976	8,517
Saskatchewan	56	1,001	4,867
Alberta/Northwest Territories	67	903	6,668
British Columbia/Yukon	101	1,770	8,042
<b>Canada</b>	<b>555</b>	<b>7,732</b>	<b>56,953</b>



**Table 9**

Canada Community Development Projects: Round III, jobs and participants\*  
1982-1983

Region	Participants							
	Jobs	Total	Women		Youth		Natives	
			Number	Percent	Number	Percent	Number	Percent
Newfoundland	4,679	4,679	971	21	1,665	36	179	4
Nova Scotia	2,781	3,281	984	30	1,149	35	247	8
New Brunswick	3,491	4,189	881	21	1,623	39	338	8
Prince Edward Island	1,226	1,409	367	26	381	27	29	2
Quebec	11,867	13,891	7,408	53	3,550	26	494	4
Ontario	5,286	6,944	2,431	35	2,400	35	1,743	25
Manitoba	1,816	2,261	435	19	470	21	1,226	54
Saskatchewan	1,380	2,153	618	29	531	25	1,511	70
Alberta	1,421	1,966	538	27	785	40	1,201	61
Northwest Territories	346	472	113	24	170	36	246	52
British Columbia	3,288	3,755	1,435	38	1,276	34	1,374	37
Yukon	167	234	-	-	15	6	176	75
Unallocated	79	99	34	34	31	31	-	-
<b>Canada</b>	<b>37,827</b>	<b>45,333</b>	<b>16,215</b>	<b>36</b>	<b>14,046</b>	<b>31</b>	<b>8,764</b>	<b>19</b>
							<b>2,075</b>	<b>5</b>

\* Statistics include the Special Response Feature.



**Table 10****Canada Community Development Projects: Round III, sponsors 1982-83**

Sponsor	Projects		Jobs		Work weeks		Federal contribution	
	Number	Percent	Number	Percent	Number	Percent	\$000,000	Percent
Federal & provincial government agencies & corporations	—	—	—	—	—	—	—	—
Municipal government departments & agencies	842	12.30	5,353	15.85	110,736	13.69	30.4	13.8
Native groups & organizations	608	8.88	3,320	9.83	78,573	9.71	18.7	8.5
Cultural & educational groups	671	9.81	2,593	7.68	72,771	9.00	19.7	8.9
Religious groups & organizations	321	4.69	1,674	4.96	31,866	3.94	9.4	4.2
Service groups & welfare organizations	1,292	18.88	5,279	15.64	149,257	18.45	39.8	18.0
Other citizens' groups	849	12.41	4,548	13.47	112,259	13.88	31.6	14.3
Recreation & leisure organizations, youth groups	1,242	18.15	5,411	16.03	121,949	15.08	34.9	15.8
Private sector organizations	649	9.48	3,710	10.99	84,994	10.51	24.1	10.9
Other individuals & organizations	162	2.37	694	2.06	17,047	2.11	4.6	2.1
Not classified	207	3.02	1,181	3.50	29,368	3.63	7.6	3.5
<b>Total</b>	<b>6,843</b>	<b>100.00</b>	<b>33,763</b>	<b>100.00</b>	<b>808,820</b>	<b>100.00</b>	<b>220.8*</b>	<b>100.00</b>

\*This represents 90% of total program contributions.



**Table 11****Canada Community Development Projects: Round III, activities 1982-83**

Activity	Projects		Jobs		Work weeks		Federal contribution	
	Number	Percent	Number	Percent	Number	Percent	\$000,000	Percent
Construction	3,426	50.07	20,363	60.31	411,766	50.91	118.9	53.8
Land clearing & conservation	331	4.84	2,013	5.96	41,985	5.19	11.5	5.2
Artistic & cultural	380	5.55	1,445	4.28	39,765	4.92	10.2	4.6
Educational services	380	5.55	1,643	4.87	54,922	6.79	14.2	6.5
Information services	530	7.75	1,783	5.28	58,655	7.25	15.2	6.9
Health & social services	594	8.68	2,066	6.12	80,191	9.91	18.5	8.4
Profit-making activities	74	1.08	307	0.91	9,187	1.14	2.5	1.1
Sports & recreation	480	7.01	1,768	5.24	46,828	5.79	12.5	5.7
Research & analysis	550	8.04	1,981	5.87	55,214	6.83	14.6	6.6
Other activities	98	1.43	394	1.16	10,307	1.27	2.7	1.2
<b>Total</b>	<b>6,843</b>	<b>100.00</b>	<b>33,763</b>	<b>100.00</b>	<b>808,820</b>	<b>100.00</b>	<b>220.8*</b>	<b>100.00</b>

\* This represents 90% of total program contributions.



**Table 12**

Canada Community Development Projects: total program, national and regional priorities 1982-83

Priority	Projects		Jobs		Federal contribution	
	Number	Percent	Number	Percent	\$	Percent
Energy conservation & alternate energy sources	418	6.10	2,003	5.93	13,262,485	6.00
Aquaculture & fisheries infrastructure	268	3.91	2,488	7.36	12,479,807	5.65
Tourism development & recreational development	1,809	26.42	8,458	25.03	55,893,718	25.30
Community restoration and development	1,550	22.65	8,137	24.08	50,344,028	22.78
Environmental conservation & reclamation	226	3.30	1,418	4.19	8,318,795	3.77
Feasibility studies on the potential for commercial development of local resources	147	2.15	616	1.82	4,624,657	2.09
Native employment	269	3.93	1,376	4.07	8,649,726	3.92
Non-profit housing and rehabilitation	288	4.21	1,739	5.15	9,197,934	4.16
Long-term economic development for the community	480	7.02	2,206	6.53	18,606,956	8.42
Activities suitable for the employment of physically disabled persons and activities which would enhance the quality of life for the physically disabled	396	5.78	1,400	4.14	11,245,994	5.09
Others	992	14.53	3,944	11.67	28,195,150	12.81
<b>Total</b>	<b>6,843</b>	<b>100.00</b>	<b>33,785</b>	<b>100.00</b>	<b>220,819,250*</b>	<b>100.00</b>

\* This represents 90% of total program contributions.



**Table 13****Canada Community Services Projects (CCSP)  
1982-83**

Region	Number of projects	Number of jobs	Expenditures (\$000)
Newfoundland	35	120	566
Nova Scotia	33	67	499
New Brunswick	34	94	526
Prince Edward Island	29	59	286
Quebec	164	430	2,818
Ontario	146	283	1,843
Manitoba	35	117	744
Saskatchewan	39	112	631
Alberta	40	80	518
Northwest Territories	14	42	250
British Columbia	94	186	1,140
Yukon	9	32	203
<b>Canada</b>	<b>672</b>	<b>1,622</b>	<b>10,024</b>



**Table 14**

Local Economic Development Assistance (LEDA) Program  
1982-83

Region	No. of submissions	Approved communities
Newfoundland	4	Botwood
Nova Scotia	9	Richmond County
New Brunswick	3	Kent County
Prince Edward Island	4	West Prince County
Quebec	37	Maniwaki, Matapedia Îles-de-la-Madeleine
Ontario	15	Kirkland Lake Fort Frances
Manitoba	6	Inner City Winnipeg Brandon (Southwest Manitoba)
Saskatchewan	1	North Battleford
Alberta	0	—
Northwest Territories	0	—
British Columbia	14	Merritt (Nicola Valley)
Yukon	0	—
<b>Canada</b>	<b>93</b>	



**Table 15****New Technology Employment Program  
1982-83**

Region	Agreements*	Participants*	Federal expenditures (\$000)
Newfoundland	30	48	115
Nova Scotia	39	70	162
New Brunswick	17	29	72
Prince Edward Island	17	19	61
Quebec	324	531	1,444
Ontario	146	279	588
Manitoba	38	84	268
Saskatchewan	12	17	47
Alberta/Northwest Territories	37	90	319
British Columbia/Yukon	133	191	420
<b>Canada</b>	<b>793</b>	<b>1,358</b>	<b>3,496</b>

\* Cumulative since program started in September 1980 to March 1983.



**Table 16**

Summer Canada 1982

Region	Applications received	Projects contracted	Jobs	Work weeks created	Federal contribution (\$000)
<b>Federal Projects Stream</b>					
Newfoundland	60	50	303	3,805	658
Nova Scotia	43	40	317	4,033	694
New Brunswick	79	50	227	3,054	528
Prince Edward Island	18	8	42	539	100
Quebec	361	273	1,766	24,393	5,113
Ontario	328	279	1,710	22,719	4,208
Manitoba	112	73	323	3,957	768
Saskatchewan	118	66	315	3,487	769
Alberta	110	39	177	2,009	407
Northwest Territories	20	19	99	1,287	142
British Columbia	163	121	557	8,158	1,518
Yukon	10	5	28	379	73
National Capital Region	—	—	—	—	—
<b>Canada</b>	<b>1,422</b>	<b>1,023</b>	<b>5,864</b>	<b>77,820</b>	<b>14,978</b>
<b>Public Service Employment Component</b>					
Newfoundland	—	146	146	2,554	457
Nova Scotia	—	148	148	2,591	464
New Brunswick	—	157	157	2,796	500
Prince Edward Island	—	21	21	342	61
Quebec	—	476	476	8,287	1,483
Ontario	—	425	425	7,412	1,327
Manitoba	—	173	173	2,941	526
Saskatchewan	—	108	108	1,899	340
Alberta	—	98	98	1,621	290
Northwest Territories	—	36	36	563	101
British Columbia	—	305	305	5,313	951
Yukon	—	23	23	360	64
National Capital Region	—	726	726	12,734	2,279
<b>Canada</b>	<b>—</b>	<b>2,842</b>	<b>2,842</b>	<b>49,413</b>	<b>8,843</b>



**Table 16 (concluded)**

Region	Applications received	Projects contracted	Jobs	Work weeks created	Federal contribution (\$000)
<b>Community Projects Stream</b>					
Newfoundland	801	411	2,461	18,531	3,257
Nova Scotia	731	360	1,642	17,173	2,848
New Brunswick	664	443	1,685	15,353	2,793
Prince Edward Island	150	110	347	3,513	636
Quebec	4,109	2,401	9,258	86,062	17,502
Ontario	3,578	2,008	9,103	103,230	18,382
Manitoba	643	368	1,746	19,962	3,281
Saskatchewan	471	293	1,307	12,917	2,641
Alberta	454	250	1,050	11,107	2,020
Northwest Territories	54	45	338	3,393	461
British Columbia	1,332	756	3,150	35,769	6,538
Yukon	42	36	184	1,738	302
National Capital Region	—	—	—	—	—
National Headquarters	—	—	—	—	28
<b>Canada</b>	<b>13,029</b>	<b>7,481</b>	<b>32,271</b>	<b>328,748</b>	<b>60,689</b>
<b>Total Summer Canada</b>					
Newfoundland	861	607	2,910	24,890	4,372
Nova Scotia	774	548	2,107	23,797	4,006
New Brunswick	743	650	2,069	21,203	3,821
Prince Edward Island	168	139	410	4,394	797
Quebec	4,470	3,150	11,500	118,742	24,098
Ontario	3,906	2,712	11,238	133,361	23,917
Manitoba	755	614	2,242	26,860	4,575
Saskatchewan	589	467	1,730	18,303	3,750
Alberta	564	387	1,325	14,737	2,717
Northwest Territories	74	100	473	5,243	704
British Columbia	1,495	1,182	4,012	49,240	9,007
Yukon	52	64	235	2,477	439
National Capital Region	—	726	726	12,734	2,279
National Headquarters	—	—	—	—	28
<b>Canada</b>	<b>14,451</b>	<b>11,346</b>	<b>40,977</b>	<b>455,981</b>	<b>84,510</b>



**Table 17**

Summer Canada 1982: participation of females and Natives

Component	Total number	Females		Natives	
		Number	Percent	Number	Percent
Federal Projects Stream	5,864	3,577	61.0	1,184	20.2
Public Service Employment Component	2,842	1,324	46.6	85	3.0
Community Projects Stream	32,271	19,867	61.6	2,888	9.0
<b>Summer Canada total</b>	<b>40,977</b>	<b>24,768</b>	<b>60.4</b>	<b>4,157</b>	<b>10.2</b>
National Defence Programs	12,870	4,375	34.0	39	0.3
RCMP Program	136	51	42.0	n/a	n/a
<b>Grand total</b>	<b>53,983</b>	<b>29,194</b>	<b>54.1</b>	<b>4,196</b>	<b>7.8</b>



**Table 18**

Summer Canada 1982: participation of physically disabled persons  
(in the Federal and Community Projects Streams)

Region	Number	Percent of total participants	Percent of Canada total
Newfoundland	20	1.38	5.98
Nova Scotia	2	0.20	0.60
New Brunswick	4	0.35	1.20
Prince Edward Island	6	1.74	1.80
Quebec	54	0.48	16.10
Ontario	128	1.25	38.20
Manitoba	14	0.61	4.18
Saskatchewan	18	1.29	5.38
Alberta	51	4.24	15.22
Northwest Territories	—	—	—
British Columbia	34	1.78	10.15
Yukon	4	2.19	1.20
<b>Canada</b>	<b>335</b>	<b>1.04</b>	<b>100.00</b>



**Table 19**

Program for the Employment-Disadvantaged (PED): participation and funding  
1982-83

Region	Number of participants			Percentage participation			
	Disabled	Employment- Disadvantaged	Total	Women	Natives	Youth	Expenditures (\$000)
Newfoundland	96	352	448	48.1	0.7	67.2	672
Nova Scotia	165	645	810	31.4	2.6	53.6	1,455
New Brunswick	101	465	566	26.5	3.2	47.7	898
Prince Edward Island	41	57	98	36.0	1.1	60.3	111
Quebec	990	5,110	6,100	35.6	0.3	49.0	10,002
Ontario	2,174	6,550	8,724	38.2	2.9	47.0	14,228
Manitoba	311	694	1,005	35.0	11.4	47.2	1,608
Saskatchewan	217	632	849	32.3	8.1	53.7	1,510
Alberta/Northwest Territories	257	640	897	29.7	5.2	41.4	1,209
British Columbia/Yukon	539	1,621	2,160	36.9	6.7	53.6	3,198
<b>Canada</b>	<b>4,891</b>	<b>16,766</b>	<b>21,657</b>	<b>36.2</b>	<b>3.2</b>	<b>49.4</b>	<b>34,891</b>



**Table 20**

Program for the Employment-Disadvantaged (PED): participation by  
employment disadvantage  
1982-1983

Disabled			Other employment disadvantages		
	Number	Percent		Number	Percent
Amputees	229	4.7	Ex-mentally ill	285	1.7
Paraplegics	166	3.4	Chronically unemployed	4,309	25.7
Epileptics	240	4.9	Older workers	453	2.7
Deaf	675	13.8	Ex-inmates	939	5.6
Blind	152	3.1	Recovered alcoholics	386	2.3
Learning difficulties	1,609	32.9	Ex-drug users	100	0.6
Partially paralyzed	112	2.3	Attitudinal problems	922	5.5
Spinal problems	191	3.9	Women on mother's allowance	302	1.8
Serious health problems	323	6.6	Long-term welfare recipients	1,023	6.1
Others	1,194	24.4	Women returning to work force	1,442	8.6
			Visible minorities	1,643	9.8
			Others	4,962	29.6
<b>Total</b>	<b>4,891</b>	<b>100.0</b>	<b>Total</b>	<b>16,766</b>	<b>100.0</b>



**Table 21**

Unemployment insurance: benefits paid 1981 and 1982

Benefits paid	\$000,000	
	1981	1982
<b>By province</b>		
Newfoundland	293.7	384.1
Nova Scotia	236.9	352.7
New Brunswick	283.9	388.0
Prince Edward Island	52.9	69.0
Quebec	1,816.6	2,899.4
Ontario	1,258.0	2,380.6
Manitoba	136.9	250.4
Saskatchewan	94.7	169.9
Alberta	170.0	495.5
British Columbia	471.4	1,162.5
Yukon	7.3	14.1
Northwest Territories	4.7	7.4
Interstate	1.1	1.7
Canada (gross)	4,828.3	8,575.4
Less: overpayments and cancelled warrants	35.4	42.9
benefit repayments	35.5	78.0
<b>Canada (net)</b>	<b>4,757.4</b>	<b>8,454.5</b>
<b>By type</b>		
Regular	4,115.8	7,646.0
Sickness	164.3	174.4
Maternity	273.1	316.0
Age 65	17.6	18.2
Fishing*	92.4	111.9
Training	165.1	202.1
Work sharing	—	83.2
Job creation	—	23.7
Canada (gross)	4,828.3	8,575.4
Less: overpayments and cancelled warrants	35.4	42.9
benefit repayments	35.5	78.0
<b>Canada (net)</b>	<b>4,757.4</b>	<b>8,454.5</b>

\* Benefits to self-employed fishermen are provided for by special regulations made under Section 146 of the Unemployment Insurance Act. The Act also provides that the government assume the full costs for payment of these benefits.



**Table 22**

Intended destination of immigrants  
1978-79 to 1982-83

Region	Fiscal year				
	1978-79	1979-80	1980-81	1981-82	1982-83
Newfoundland	379	571	553	446	376
Nova Scotia	957	1,466	1,519	1,469	1,080
New Brunswick	636	1,414	954	990	673
Prince Edward Island	154	297	162	145	139
Quebec	14,534	22,053	20,076	22,306	20,291
Ontario	40,953	57,684	58,079	55,834	50,258
Manitoba	3,398	5,849	7,243	5,133	4,964
Saskatchewan	1,532	3,227	3,315	2,311	2,030
Alberta	9,068	14,317	19,325	19,688	15,967
British Columbia	12,402	18,555	24,112	22,062	17,433
Yukon/Northwest Territories	156	213	215	180	156
Not stated	—	99	16	891	87
<b>Canada</b>	<b>84,169</b>	<b>125,745</b>	<b>135,569</b>	<b>131,455</b>	<b>113,184</b>



**Table 23**

Principal countries of last permanent residence of immigrants,  
1981-82 and 1982-83

Country	Fiscal year		Percentage difference
	1981-82	1982-83	
<b>Europe</b>			
Britain	21,326	13,517	36.6 -
Portugal	3,112	1,969	36.7 -
Italy	1,905	1,335	29.9 -
France	2,126	2,356	10.8 +
Netherlands	1,952	1,536	21.3 -
German Fed. Rep.	2,560	4,370	70.7 +
U.S.S.R.	731	339	53.6 -
Poland	4,933	8,273	67.7 +
Czechoslovakia	976	797	18.3 -
Greece	1,008	835	17.2 -
Others	7,249	6,161	15.0 -
<b>Total for Europe</b>	<b>47,878</b>	<b>41,488</b>	<b>13.4 -</b>
<b>Africa</b>			
South Africa, Rep. of	1,460	875	40.1 -
Egypt	692	807	16.6 +
Tanzania	704	507	28.0 -
Kenya	352	275	21.9 -
Morocco	543	457	15.8 -
Zimbabwe	249	196	21.3 -
Others	1,101	1,201	9.1 +
<b>Total for Africa</b>	<b>5,101</b>	<b>4,318</b>	<b>15.4 -</b>
<b>Asia</b>			
Vietnam	7,383	5,293	28.3 -
Hong Kong	6,482	6,315	2.6 -
China	6,756	2,800	58.6 -
India	8,694	7,577	12.9 -
Philippines	5,740	4,932	14.1 -
Laos	758	327	56.9 -
Kampuchea	1,014	1,641	61.8 +
Israel	1,802	1,186	34.2 -
Lebanon	1,235	1,051	14.9 -
Iran	992	1,224	23.4 +
Other Asia	7,663	6,743	12.0 -
<b>Total for Asia</b>	<b>48,519</b>	<b>39,089</b>	<b>19.4 -</b>



**Table 23** (concluded)

Country	Fiscal year		Percentage difference
	1981-82	1982-83	
Australasia			
Australia	749	500	33.2 -
New Zealand	482	299	38.0 -
Others	15	17	13.3 +
<b>Total for Australasia</b>	<b>1,246</b>	<b>816</b>	<b>34.5 -</b>
North & Central America			
U.S.A.	10,420	9,030	13.3 -
Mexico	478	557	16.5 +
El Salvador	375	1,258	235.5 +
Guatemala	111	188	69.4 +
Others	158	164	3.8 +
<b>Total for North and Central America</b>	<b>11,542</b>	<b>11,197</b>	<b>3.0 -</b>
Caribbean			
Jamaica	2,522	2,714	7.6 +
Haiti	4,519	2,967	34.3 -
Trinidad-Tobago	977	953	2.5 -
Barbados	361	288	20.2 -
Others	1,171	1,268	8.3 +
<b>Total for Caribbean</b>	<b>9,550</b>	<b>8,190</b>	<b>14.2 -</b>
South America			
Guyana	2,871	3,398	18.4 +
Chile	1,102	871	21.0 -
Argentina	500	600	20.0 +
Peru	442	411	7.0 -
Colombia	298	361	21.1 +
Others	1,044	876	16.1 -
<b>Total for South America</b>	<b>6,257</b>	<b>6,517</b>	<b>4.2 +</b>
Oceania			
Fiji	755	786	4.1 +
Mauritius	206	293	42.2 +
Others	41	64	56.1 +
<b>Total for Oceania</b>	<b>1,002</b>	<b>1,143</b>	<b>14.1 +</b>
Not stated	360	426	18.3 +
<b>Grand total</b>	<b>131,455</b>	<b>113,184</b>	<b>13.9 -</b>



**Table 24**

Where immigrants came from  
1978-79 to 1982-83

Region	Fiscal year				
	1978-79	1979-80	1980-81	1981-82	1982-83
Europe	28,768	34,919	41,525	47,878	41,488
Africa	3,918	4,100	4,091	5,101	4,318
Asia	24,551	62,701	63,309	48,519	39,089
Australasia	1,349	1,415	1,489	1,246	816
North & Central America	10,710	9,880	11,308	11,542	11,197
Caribbean	7,589	6,241	7,177	9,550	8,190
South America	6,488	5,700	5,717	6,257	6,517
Oceania	796	723	947	1,002	1,143
Not stated	—	36	6	360	426
<b>Total</b>	<b>84,169</b>	<b>125,715</b>	<b>135,569</b>	<b>131,455</b>	<b>113,184</b>



**Table 25**

Immigration by intended occupational group  
1981-82 and 1982-83

Occupational group	Fiscal year		Percentage difference
	1981-82	1982-83	
Destined for the labour force			
Entrepreneurs	301	468	55.5 +
Managerial, administrative	3,695	3,154	14.6 -
Natural sciences, engineering and mathematics	7,572	6,569	13.3 -
Social sciences and related	580	582	0.3 +
Religion	458	466	1.8 +
Teaching	1,692	1,620	4.3 -
Medicine and health	2,961	2,636	11.0 -
Artistic, literary, performing arts	1,151	976	15.2 -
Sport and recreation	123	99	19.5 -
Clerical	7,183	5,434	24.4 -
Sales	2,178	1,986	8.8 -
Service	4,320	4,200	2.8 -
Farming, horticultural and animal husbandry	2,971	1,960	34.0 -
Fishing, hunting, trapping	113	56	50.4 -
Forestry and logging	19	23	21.1 +
Mining and quarrying including gas and oil	60	81	35.0 +
Processing	1,175	916	22.0 -
Machining	2,603	1,777	31.7 -
Fabricating, assembling and repairing	6,333	5,039	20.4 -
Construction	2,171	1,957	9.9 -
Transport equipment operating	717	696	2.9 -
Material handling	364	342	6.0 -
Other crafts and equipment operating	328	270	17.7 -
Others	10,437	9,288	11.0 -
<b>Total workers</b>	<b>59,505</b>	<b>50,595</b>	<b>15.0 -</b>
Not destined for the labour force			
Spouse*	19,271	17,128	11.1 -
Children	16,559	11,364	31.4 -
Students	22,305	22,017	1.3 -
Dependants other than children	655	394	39.9 -
Others	13,160	11,686	11.2 -
<b>Total non-workers</b>	<b>71,950</b>	<b>62,589</b>	<b>13.0 -</b>
<b>Grand total</b>	<b>131,455</b>	<b>113,184</b>	<b>13.9 -</b>

\* Fiancés(ées) included with spouse under legislation.



**Table 26**

Landings by class in Canada: major source areas and Canadian destination  
1982-83

	Class					
	Family Class	Refugees and Designated Class	Assisted Relatives	Others	Total	Percent of total
<b>Major source area</b>						
Africa and Middle East	2,938	861	1,031	4,489	9,319	8.2
Asia, Australasia and Oceania	20,576	5,762	3,681	6,108	36,127	31.9
U.S.A.	4,502	20	170	4,338	9,030	8.0
Balance of Americas	11,162	1,007	1,237	3,469	16,875	14.9
Europe	7,099	8,522	2,713	9,643	27,977	24.7
Britain	4,325	56	1,003	8,133	13,517	12.0
Not stated	234	35	26	44	339	0.3
<b>Total</b>	<b>50,836</b>	<b>16,263</b>	<b>9,861</b>	<b>36,224</b>	<b>113,184</b>	<b>100.0</b>
<b>Canadian destination</b>						
Newfoundland	146	27	42	161	376	0.3
Nova Scotia	376	143	50	511	1,080	1.0
New Brunswick	268	39	18	348	673	0.6
Prince Edward Island	34	31	7	67	139	0.1
Quebec	8,205	3,034	1,370	7,682	20,291	17.9
Ontario	23,194	6,811	5,199	15,054	50,258	44.4
Manitoba	2,152	1,019	319	1,204	4,694	4.2
Saskatchewan	685	674	88	583	2,030	1.8
Alberta	6,257	2,901	1,323	5,486	15,967	14.1
British Columbia	9,397	1,559	1,427	5,050	17,433	15.4
Yukon/Northwest Territories	82	6	14	54	156	0.2
Not stated	40	19	4	24	87	—
<b>Total</b>	<b>50,836</b>	<b>16,263</b>	<b>9,861</b>	<b>36,224</b>	<b>113,184</b>	<b>100.0</b>



---

---

**Table 27**

Employment and Student  
Authorizations issued  
1982-83

---

Employment Authorizations	<b>123,844</b>
---------------------------	----------------

Student Authorizations	<b>95,632</b>
------------------------	---------------

---











**Tableau 27**

Permis de travail et permis de séjour  
pour étudiants délivrés en  
1982-1983

---

Permis de travail	123,844
Permis de séjour pour étudiant	95,632

---



Immigrants admis au Canada selon la catégorie: principale région de provenance et destination au Canada 1982-1983

Tableau 26

Catégorie						
Catégorie de la famille	Réfugiés et membres des catégories désignées	Parents aidés	Autres	Total	% du total	
Principale région de provenance						
Afrique et Moyen-Orient						
2,938	861	1,031	4,489	9,319	8.2	
Asie, Australasie et Océanie						
20,576	5,762	3,681	6,108	36,127	31.9	
4,502	20	170	4,338	9,030	8.0	
11,162	1,007	1,237	3,469	16,875	14.9	
7,099	8,522	2,713	9,643	27,977	24.7	
4,325	56	1,003	8,133	13,517	12.0	
234	35	26	44	339	0.3	
Total						
50,836	16,263	9,861	36,224	113,184	100.0	
Destination au Canada						
Terre-Neuve						
146	27	42	161	376	0.3	
376	143	50	511	1,080	1.0	
268	39	18	348	673	0.6	
34	31	7	67	139	0.1	
8,205	3,034	1,370	7,682	20,291	17.9	
23,194	6,811	5,199	15,054	50,258	44.4	
2,152	1,019	319	1,204	4,694	4.2	
685	674	88	583	2,030	1.8	
6,257	2,901	1,323	5,486	15,967	14.1	
9,397	1,559	1,427	5,050	17,433	15.4	
Colombie-Britannique						
Yukon/Territoires-du-Nord-Ouest						
Non précisé						
82	6	14	54	156	0.2	
40	19	4	24	87	—	
50,836	16,263	9,861	36,224	113,184	100.0	



**Tableau 25**

Immigrants au Canada selon le groupe de professions envisagé  
1981-1982 et 1982-1983

Groupe de professions	Année financière		Différence en %
	1981-1982	1982-1983	
<b>Actifs</b>			
Entrepreneurs	301	468	55.5 +
Gestion, administration	3,695	3,154	14.6 -
Sciences naturelles, techniques et mathématiques	7,572	6,569	13.3 -
Sciences sociales et secteurs connexes	580	582	0.3 +
Clergé	458	466	1.8 +
Enseignement	1,692	1,620	4.3 -
Hygiène et médecine	2,961	2,636	11.0 -
Domaines artistiques et littéraires	1,151	976	15.2 -
Sports et loisirs	123	99	19.5 -
Personnel administratif	7,183	5,434	24.4 -
Ventes	2,178	1,986	8.8 -
Services	4,320	4,200	2.8 -
Agriculture, horticulture et élevage	2,971	1,960	34.0 -
Pêche, chasse et piégeage	113	56	50.4 -
Abatage et bûchage	19	23	21.1 +
Mines et carrières, y compris le forage de puits	60	81	35.0 +
Industries de transformation	1,175	916	22.0 -
Usinage	2,603	1,777	31.7 -
Fabrication, montage et réparation	6,333	5,039	20.4 -
Construction	2,171	1,957	9.9 -
Exploitation des transports	717	696	2.9 -
Manutention	364	342	6.0 -
Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	328	270	17.7 -
Autres	10,437	9,288	11.0 -
<b>Total des actifs</b>	<b>59,505</b>	<b>50,595</b>	<b>15.0 -</b>
<b>Non-actifs</b>			
Conjoints*	19,271	17,128	11.1 -
Enfants	16,559	11,364	31.4 -
Étudiants	22,305	22,017	1.3 -
Personnes à charge, adultes	655	394	39.9 -
Autres	13,160	11,686	11.2 -
<b>Total des non-actifs</b>	<b>71,950</b>	<b>62,589</b>	<b>13.0 -</b>
<b>Total global</b>	<b>131,455</b>	<b>113,184</b>	<b>13.9 -</b>

\* En vertu de la législation, le terme conjoint comprend les fiancé(e)s.



Provenance des immigrants  
1978-1979 à 1982-1983

Tableau 24

Région	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983
	Année financière				
Europe	28,768	34,919	41,525	47,878	41,488
Afrique	3,918	4,100	4,091	5,101	4,318
Asie	24,551	62,701	63,309	48,519	39,089
Australasie	1,349	1,415	1,489	1,246	816
Amérique du Nord et Amérique centrale	10,710	9,880	11,308	11,542	11,197
Antilles	7,589	6,241	7,177	9,550	8,190
Amérique du Sud	6,488	5,700	5,717	6,257	6,517
Océanie	796	723	947	1,002	1,143
Provenance non précisée	—	36	6	360	426
Total	84,169	125,715	135,569	131,455	113,184



Tableau 23 (suite)

Pays	Année financière		Différence en %
	1981-1982	1982-1983	
Australasie	749	500	33.2 -
Australie	482	299	38.0 -
Nouvelle-Zélande	15	17	13.3 +
<b>Total</b>	<b>1,246</b>	<b>816</b>	<b>34.5 -</b>
Amérique du Nord et Amérique centrale	10,420	9,030	13.3 -
Etats-Unis	478	557	16.5 +
Mexique	375	1,258	235.5 +
Salvador	111	188	69.4 +
Guatemala	158	164	3.8 +
<b>Total</b>	<b>11,542</b>	<b>11,197</b>	<b>3.0 -</b>
Antilles	2,522	2,714	7.6 +
Jamaïque	4,519	2,967	34.3 -
Haïti	977	953	2.5 -
Trinidad et Tobago	361	288	20.2 -
Barbade	1,171	1,268	8.3 +
<b>Total</b>	<b>9,550</b>	<b>8,190</b>	<b>14.2 -</b>
Amérique du Sud	2,871	3,398	18.4 +
Guyane	1,102	871	21.0 -
Chili	500	600	20.0 +
Argentine	442	411	7.0 -
Pérou	298	361	21.1 +
Colombie	1,044	876	16.1 -
<b>Total</b>	<b>6,257</b>	<b>6,517</b>	<b>4.2 +</b>
Océanie	755	786	4.1 +
Fidji (îles)	206	293	42.2 +
Maurice (île)	41	64	56.1 +
<b>Total</b>	<b>1,002</b>	<b>1,143</b>	<b>14.1 +</b>
Non indiqués	360	426	18.3 +
<b>Total général</b>	<b>131,455</b>	<b>113,484</b>	<b>13.9 -</b>



Principaux pays de résidence permanente des immigrants immédiatement avant leur venue au Canada  
1981-1982 et 1982-1983

Tableau 23

Pays	Année financière		Différence en %
	1981-1982	1982-1983	
Europe			
Grande-Bretagne	21,326	13,517	36.6 -
Portugal	3,112	1,969	36.7 -
Italie	1,905	1,335	29.9 -
France	2,126	2,356	10.8 +
Pays-Bas	1,952	1,536	21.3 -
République fédérale d'Allemagne	2,560	4,370	70.7 +
URSS	731	339	53.6 -
Pologne	4,933	8,273	67.7 +
Tchécoslovaquie	976	797	18.3 -
Grèce	1,008	835	17.2 -
Autres	7,249	6,161	15.0 -
<b>Total</b>	<b>47,878</b>	<b>41,488</b>	<b>13.4 -</b>
Afrique			
Afrique du Sud (république d')	1,460	875	40.1 -
Egypte	692	807	16.6 +
Tanzanie	704	507	28.0 -
Kenya	352	275	21.9 -
Maroc	543	457	15.8 -
Zimbabwe	249	196	21.3 -
Autres	1,101	1,201	9.1 +
<b>Total</b>	<b>5,101</b>	<b>4,318</b>	<b>15.4 -</b>
Asie			
Vietnam	7,383	5,293	28.3 -
Hong Kong	6,482	6,315	2.6 -
Chine	6,756	2,800	58.6 -
Inde	8,694	7,577	12.9 -
Philippines	5,740	4,932	14.1 -
Laos	758	327	56.9 -
Kampuchéa	1,014	1,641	61.8 +
Israël	1,802	1,186	34.2 -
Liban	1,235	1,051	14.9 -
Iran	992	1,224	23.4 +
Autres de l'Asie	7,663	6,743	12.0 -
<b>Total</b>	<b>48,519</b>	<b>39,089</b>	<b>19.4 -</b>



**Tableau 22**  
Destination prévue des immigrants  
1978-1979 à 1982-1983

Région	Année financière				
	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983
Terre-Neuve	379	571	553	446	376
Nouvelle-Écosse	957	1,466	1,519	1,469	1,080
Nouveau-Brunswick	636	1,414	954	990	673
Ile-du-Prince-Édouard	154	297	162	145	139
Québec	14,534	22,053	20,076	22,306	20,291
Ontario	40,953	57,684	58,079	55,834	50,258
Manitoba	3,398	5,849	7,243	5,133	4,964
Saskatchewan	1,532	3,227	3,315	2,311	2,030
Alberta	9,068	14,317	19,325	19,688	5,967
Colombie-Britannique	12,402	18,555	24,112	22,062	17,433
Yukon/Territoires-du-Nord-Ouest	156	213	215	180	156
Destination non précisée	—	99	16	891	87
<b>Canada</b>	<b>84,169</b>	<b>125,745</b>	<b>135,569</b>	<b>131,455</b>	<b>113,184</b>



Tableau 21

Assurance-chômage: prestations versées en 1981 et 1982

Prestations versées		
		\$000,000
1981	1982	
Par région		
Terre-Neuve	293.7	384.1
Nouvelle-Écosse	236.9	352.7
Nouveau-Brunswick	283.9	388.0
Ile-du-Prince-Edouard	52.9	69.0
Québec	1,816.6	2,899.4
Ontario	1,258.0	2,380.6
Manitoba	136.9	250.4
Saskatchewan	94.7	169.9
Alberta	170.0	495.5
Colombie-Britannique	471.4	1,162.5
Yukon	7.3	14.1
Territoires-du-Nord-Ouest	4.7	7.4
Inter-Etats	1.1	1.7
Canada (brut)	4,828.3	8,575.4
Moins: trop-payés, mandats annulés, prestations remboursées	35.4	42.9
Canada (net)	4,757.4	8,454.5
Par genre		
Ordinaires	4,115.8	7,646.0
Maladie	164.3	174.4
Maternité	273.1	316.0
Retraite (65 ans)	17.6	18.2
Pêcheurs*	92.4	111.9
Formation	165.1	202.1
Travail partagé	—	83.2
Création d'emplois	—	23.7
Canada (brut)	4,828.3	8,575.4
Moins: trop-payés, mandats annulés, prestations remboursées	35.4	42.9
Canada (net)	4,757.4	8,454.5

\* Les prestations pour pêcheurs autonomes sont versées en vertu de dispositions réglementaires spéciales prévues à l'article 146 de la Loi sur l'assurance-chômage. La loi porte également que le gouvernement doit assumer la totalité du coût de ces prestations.



Programme à l'intention des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi: répartition des participants selon le facteur défavorable sur le plan de l'emploi 1982-1983

86



**Tableau 19**  
**Programme à l'intention des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi:**  
**participation et financement**  
**1982-1983**

Région	Nombre de participants		Participation en pourcentage			
	Personnes défavorisées sur le plan de l'emploi	Total	Femmes	Autochtones	Jeunes	Allocations (\$000)
Terre-Neuve	96	448	48.1	0.7	67.2	672
Nouvelle-Écosse	165	810	31.4	2.6	53.6	1,455
Nouveau-Brunswick	101	645	26.5	3.2	47.7	898
Ile-du-Prince-Édouard	41	57	36.0	1.1	60.3	111
Québec	990	5,110	35.6	0.3	49.0	10,002
Ontario	2,174	8,724	38.2	2.9	47.0	14,228
Manitoba	311	694	35.0	11.4	47.2	1,608
Saskatchewan	217	632	32.3	8.1	53.7	1,510
Alberta/Territoires-du-Nord-Ouest	257	640	29.7	5.2	41.4	1,209
Colombie-Britannique/Yukon	539	1,621	36.9	6.7	53.6	3,198
<b>Canada</b>	<b>4,891</b>	<b>16,766</b>	<b>21,657</b>	<b>36.2</b>	<b>3.2</b>	<b>49.4</b>
						<b>34,891</b>



**Tableau 18**  
 Été Canada 1982: participation des handicapés physiques  
 (Volets des projets fédéraux et communautaires)

Région	Nombre	% du nombre total de participants	% du total au Canada
Canada	335	1.04	100.00
Terre-Neuve	20	1.38	5.98
Nouvelle-Écosse	2	0.20	0.60
Nouveau-Brunswick	4	0.35	1.20
Ile-du-Prince-Édouard	6	1.74	1.80
Québec	54	0.48	16.10
Ontario	128	1.25	38.20
Manitoba	14	0.61	4.18
Saskatchewan	18	1.29	5.38
Alberta	51	4.24	15.22
Territoires-du-Nord-Ouest	—	—	—
Colombie-Britannique	34	1.78	10.15
Yukon	4	2.19	1.20



**Tableau 17**  
 Été Canada 1982: participation des femmes et des autochtones

Composante	Nombre total	Femmes		Autochtones	
		Nombre	%	Nombre	%
Volet des projets fédéraux Composante d'emploi dans la fonction publique Volet des projets communautaires	5,864	3,577	61.0	1,184	20.2
	2,842	1,324	46.6	85	3.0
	32,271	19,867	61.6	2,888	9.0
<b>Été Canada total</b>	<b>40,977</b>	<b>24,768</b>	<b>60.4</b>	<b>4,157</b>	<b>10.2</b>
Programme de la Défense nationale Programme de la GRC	12,870	4,375	34.0	39	0.3
	136	51	42.0	n/a	n/a
<b>Total global</b>	<b>53,983</b>	<b>29,194</b>	<b>54.1</b>	<b>4,196</b>	<b>7.8</b>



Région	Demandes reçues	Projets acceptés	Emplois	Semaines de travail créées	Contribution fédérale (\$'000)
<b>Canada</b>	Volet de projets communautaires				
	Terre-Neuve Nouvelle-Ecosse Nouveau-Brunswick Île-du-Prince-Édouard Québec Ontario Manitoba Saskatchewan Alberta Territoires-du-Nord-Ouest Colombie-Britannique Yukon Région de la Capitale nationale Administration centrale	801 731 664 150 4,109 3,578 643 471 454 54 1,332 42 — —	411 360 443 110 2,401 2,008 368 293 250 45 756 36 — —	2,461 1,642 1,685 347 9,258 9,103 1,746 1,307 1,050 338 3,150 184 — —	18,531 17,173 15,353 3,513 86,062 103,230 19,962 12,917 11,107 3,393 35,769 1,738 — —
<b>Canada</b>		13,029	7,481	32,271	328,748
<b>Canada</b>					60,689
<b>Canada</b>	Total pour Été Canada				
	Terre-Neuve Nouvelle-Ecosse Nouveau-Brunswick Île-du-Prince-Édouard Québec Ontario Manitoba Saskatchewan Alberta Territoires-du-Nord-Ouest Colombie-Britannique Yukon Région de la Capitale nationale Administration centrale	861 774 743 168 4,470 3,906 755 589 564 74 1,495 52 — —	607 548 650 139 3,150 2,712 614 467 387 100 1,182 64 726 —	2,910 2,107 2,069 410 11,500 11,238 2,242 1,730 1,325 473 4,012 235 726 —	24,890 23,797 21,203 4,394 118,742 133,361 26,860 18,303 14,737 5,243 49,240 2,477 12,734 —
<b>Canada</b>		14,451	11,346	40,977	455,981
<b>Canada</b>					84,510



**Tableau 16**  
Été Canada 1982

Région	Demandes reçues	Projets acceptés	Emplois	Semaines de travail créées	Contribution fédérale (\$000)
Canada	Volet des projets fédéraux				
	60	50	303	3,805	658
Terre-Neuve	43	40	317	4,033	694
Nouvelle-Écosse	79	50	227	3,054	528
Nouveau-Brunswick	18	8	42	539	100
Ile-du-Prince-Édouard	361	273	1,766	24,393	5,113
Québec	328	279	1,710	22,719	4,208
Manitoba	112	73	323	3,957	768
Saskatchewan	118	66	315	3,487	769
Alberta	110	39	177	2,009	407
Territoires-du-Nord-Ouest	20	19	99	1,287	142
Colombie-Britannique	163	121	557	8,158	1,518
Yukon	10	5	28	379	73
Région de la Capitale nationale	—	—	—	—	—
Canada	1,422	1,023	5,864	77,820	14,978
Canada	Composante d'emploi dans la Fonction publique				
	—	146	146	2,554	457
Terre-Neuve	—	148	148	2,591	464
Nouvelle-Écosse	—	157	157	2,796	500
Nouveau-Brunswick	—	21	21	342	61
Ile-du-Prince-Édouard	—	476	476	8,287	1,483
Québec	—	425	425	7,412	1,327
Ontario	—	173	173	2,941	526
Manitoba	—	108	108	1,899	340
Saskatchewan	—	98	98	1,621	290
Alberta	—	36	36	563	101
Territoires-du-Nord-Ouest	—	305	305	5,313	951
Colombie-Britannique	—	23	23	360	64
Yukon	—	726	726	12,734	2,279
Région de la Capitale nationale	—	—	—	—	—
Canada	—	2,842	2,842	49,413	8,843



**Tableau 15**  
Programme d'emploi pour les innovations technologiques  
1982-1983

Région	Accords *	Participants *	Dépenses fédérales (\$000)
Canada	793	1,358	3,496
Terre-Neuve	30	48	115
Nouvelle-Écosse	39	70	162
Nouveau-Brunswick	17	29	72
Île-du-Prince-Édouard	17	19	61
Québec	324	531	1,444
Ontario	146	279	588
Manitoba	38	84	268
Saskatchewan	12	17	47
Alberta/Territoires-du-Nord-Ouest	37	90	319
Colombie-Britannique/Yukon	133	191	420

\* Chiffre cumulatif depuis le début du programme en septembre 1980 jusqu'au mois de mars 1983.



**Tableau 14**  
Programme d'aide au développement économique local (ADEL)  
1982-1983

Région	Nombre total de demandes reçues	Collectivités approuvées
Terre-Neuve	4	Botwood
Nouvelle-Écosse	9	Comté de Richmond
Nouveau-Brunswick	3	Comté de Kent
Ile-du-Prince-Édouard	4	Comté de West Prince
Québec	37	Maniwaki, Matapédia
		Iles-de-la-Madeleine
Ontario	15	Kirkland Lake
		Fort Frances
Manitoba	6	Centre-ville de Winnipeg
		Brandon (sud-ouest du Manitoba)
Saskatchewan	1	North Battleford
Alberta	0	—
Territoires-du-Nord-Ouest	0	—
Colombie-Britannique	14	Merritt (Nicola Valley)
Yukon	0	—
<b>Canada</b>	<b>93</b>	



**Tableau 13**  
Projets de services communautaires du Canada (PSCC)  
1982-1983

Région	Nombre de projets	Nombre d'emplois	Dépenses (\$000)
Canada	672	1,622	10,024
Terre-Neuve	35	120	566
Nouvelle-Écosse	33	67	499
Nouveau-Brunswick	34	94	526
Île-du-Prince-Édouard	29	59	286
Québec	164	430	2,818
Ontario	146	283	1,843
Manitoba	35	117	744
Saskatchewan	39	112	631
Alberta	40	80	518
Territoires-du-Nord-Ouest	14	42	250
Colombie-Britannique	94	186	1,140
Yukon	9	32	203



**Tableau 12**  
Projets de développement communautaire du Canada  
Priorités nationales et régionales, total 1982-1983

Priorité	Projets		Emplois		Contribution fédérale	
	Nombre	%	Nombre	%	en dollars	%
Conservation de l'énergie et énergies de substitution	418	6.10	2,003	5.93	13,262,485	6.00
Infrastructure visant les pêches et l'aquaculture	268	3.91	2,488	7.36	12,479,807	5.65
Développement du tourisme et des loisirs	1,809	26.42	8,458	25.03	55,893,718	25.30
Restauration et rénovation urbaines	1,550	22.65	8,137	24.08	50,344,028	22.78
Conservation et régénération de l'environnement	226	3.30	1,418	4.19	8,318,795	3.77
Études de faisabilité sur la possibilité de développer les ressources locales à des fins commerciales	147	2.15	616	1.82	4,624,657	2.09
Emploi des autochtones	269	3.93	1,376	4.07	8,649,726	3.92
Construction et rénovation de logements à prix modique	288	4.21	1,739	5.15	9,197,934	4.16
Développement économique à long terme de la collectivité	480	7.02	2,206	6.53	18,606,956	8.42
Activités permettant l'emploi des handicapés physiques et activités qui amélioreraient la qualité de vie des handicapés physiques	396	5.78	1,400	4.14	11,245,994	5.09
Autres	992	14.53	3,944	11.67	28,195,150	12.81
<b>Total</b>	<b>6,843</b>	<b>100.00</b>	<b>33,785</b>	<b>100.00</b>	<b>220,819,250*</b>	<b>100.00</b>

\* Représente 90 % des contributions totales au programme.



**Tableau 11**  
Projets de développement communautaire du Canada, troisième série, activités 1982-1983

Activité	Projets		Emplois		Semaines de travail		Contribution fédérale	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	\$000,000	%
Construction	3,426	50.07	20,363	60.31	411,766	50.91	118.9	53.8
Défrichement et conservation des sols	331	4.84	2,013	5.96	41,985	5.19	11.5	5.2
Arts et culture	380	5.55	1,445	4.28	39,765	4.92	10.2	4.6
Services éducatifs	380	5.55	1,643	4.87	54,922	6.79	14.2	6.5
Services d'information	530	7.75	1,783	5.28	58,655	7.25	15.2	6.9
Services sociaux et de santé	594	8.68	2,066	6.12	80,191	9.91	18.5	8.4
Entreprises à but lucratif	74	1.08	307	0.91	9,187	1.14	2.5	1.1
Sports et loisirs	480	7.01	1,768	5.24	46,828	5.79	12.5	5.7
Recherche et analyse	550	8.04	1,981	5.87	55,214	6.83	14.6	6.6
Autres	98	1.43	394	1.16	10,307	1.27	2.7	1.2
<b>Total</b>	<b>6,843</b>	<b>100.00</b>	<b>33,763</b>	<b>100.00</b>	<b>808,820</b>	<b>100.00</b>	<b>220.8*</b>	<b>100.00</b>

\* Représente 90 % des contributions totales au programme.



Tableau 10

Projets de développement communautaire du Canada, troisième série, promoteurs 1982-1983

Promoteurs								
	Projets	Emplois	Semaines de travail	Contribution fédérale	Nombre	%	Nombre	%
Agences et sociétés des gouvernements fédéral et provinciaux	—	—	—	—	13.8	8.5	13.8	8.5
Organismes des administrations municipales	842	12.30	5,353	15.85	110,736	13.69	30.4	13.8
Groupe et organismes d'autochtones	608	8.88	3,320	9.83	78,573	9.71	18.7	8.5
Groupe à vocation culturelle et éducative	671	9.81	2,593	7.68	72,771	9.00	19.7	8.9
Groupe et organismes religieux	321	4.69	1,674	4.96	31,866	3.94	9.4	4.2
Groupe de services et organismes d'aide sociale	1,292	18.88	5,279	15.64	149,257	18.45	39.8	18.0
Autres groupes de citoyens	849	12.41	4,548	13.47	112,259	13.88	31.6	14.3
Organismes de loisirs et groupes de jeunes	1,242	18.15	5,411	16.03	121,949	15.08	34.9	15.8
Organismes du secteur privé	649	9.48	3,710	10.99	84,994	10.51	24.1	10.9
Particuliers – organismes	162	2.37	694	2.06	17,047	2.11	4.6	2.1
Non classés	207	3.02	1,181	3.50	29,368	3.63	7.6	3.5
<b>Total</b>	<b>6,843</b>	<b>100.00</b>	<b>33,763</b>	<b>100.00</b>	<b>808,820</b>	<b>100.00</b>	<b>220.8*</b>	<b>100.00</b>

\* Représente 90 % des contributions totales au programme.



**Tableau 9**  
Projets de développement communautaire du Canada: troisième série, emplois et participants\*  
1982-1983

Région	Emplois	Total	Participants							
			Femmes		Jeunes		Autochtones		Personnes handicapées	
			Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Terre-Neuve	4,679	4,679	971	21	1,665	36	179	4	153	3
Nouvelle-Écosse	2,781	3,281	984	30	1,149	35	247	8	99	3
Nouveau-Brunswick	3,491	4,189	881	21	1,623	39	338	8	157	4
Île-du-Prince-Édouard	1,226	1,409	367	26	381	27	29	2	29	2
Québec	11,867	13,891	7,408	53	3,550	26	494	4	416	3
Ontario	5,286	6,944	2,431	35	2,400	35	1,743	25	679	10
Manitoba	1,816	2,261	435	19	470	21	1,226	54	72	3
Saskatchewan	1,380	2,153	618	29	531	25	1,511	70	154	7
Alberta	1,421	1,966	538	27	785	40	1,201	61	125	6
Territoires-du-Nord-Ouest	346	472	113	24	170	36	246	52	26	6
Colombie-Britannique	3,288	3,755	1,435	38	1,276	34	1,374	37	165	4
Yukon	167	234	—	—	15	6	176	75	—	—
Non attribués	79	99	34	34	31	31	—	—	—	—
<b>Canada</b>	<b>37,827</b>	<b>45,333</b>	<b>16,215</b>	<b>36</b>	<b>14,046</b>	<b>31</b>	<b>8,764</b>	<b>19</b>	<b>2,075</b>	<b>5</b>

\* Les statistiques comprennent l'Action en cas d'urgence.



**Tableau 8**  
Programme d'aide à la création locale d'emplois (PACLE)  
1982-1983

Région	Projets	Participants	Dépenses (\$000)
<b>Canada</b>	<b>555</b>	<b>7,732</b>	<b>56,953</b>
Terre-Neuve	21	217	2,061
Nouvelle-Écosse	34	403	2,397
Nouveau-Brunswick	11	179	1,320
Ile-du-Prince-Édouard	8	146	770
Québec	109	1,091	10,275
Ontario	71	1,046	12,036
Manitoba	77	976	8,517
Saskatchewan	56	1,001	4,867
Alberta/Territoires-du-Nord-Ouest	67	903	6,668
Colombie-Britannique/Yukon	101	1,770	8,042



# Tableau 7b

Mesures d'adaptation de la main-d'oeuvre: mesures exécutées en vertu de programmes autres que le Programme d'adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre dans les collectivités désignées 1982-1983

Collectivités désignées	Formation		Mobilité, prospection et réinstallation		Création d'emplois (PDCC/PSCC)		Assurance-chômage		Service consultatif de la main-d'oeuvre		Composante des autres personnes travaillant sur le plan de l'emploi		Travail partagé		Autres		Total des dépenses et engagements (\$'000,000)
	Stagiaires inscrits	Dépenses Engagements (\$'000)	Aides	Dépenses Engagements (\$'000)	Emplois	Dépenses Engagements (\$'000)	Demandes renouvelées	Montant des prestations versées (\$'000)	Travailleur visé	Dépenses Engagements (\$'000)	Participants	Dépenses Engagements (\$'000)	Participants	Dépenses Engagements* (\$'000)	Placements	Entrevues de counselling	
Designation en vigueur le 1 <sup>er</sup> avril 1981																	
Port-Carter/Sept-Îles, (Qué.)	954	675	264	141	632	4,371	21,346	47 924	308	10	25	93	101	Non disponible	1,455	5,434	53.2
Sydney, (N.É.)	2,313	4 887	255	199	5,593	7,654	23,663	60,200	87	432	73	215	2,422	3,336	3,474	14,284	73.6
Tracy/Sorel, (Qué.)	601	354	75	1,315	249	1,085	26,634	52,564	—	—	47	151	332	384	1,149	5,985	55.5
Windsor, (Ont.)	4,633	3 219	139	149	984	5,085	49,677	91,196	553	79	405	804	393	218	6,558	18,510	100.5
Designation en vigueur le 28 janvier 1982																	
Brantford, (Ont.)	1,295	1,309	95	35	75	519	36,848	73,936	2,099	106	99	191	2,531	3,019	3,726	5,593	76.1
Chatham, (Ont.)	843	358	216	229	51	327	19,250	35,980	2 585	107	119	245	355	431	1,935	2,050	37.2
McAdam, (N.-B.)	6	56	—	—	12	82	208	1,596	—	—	—	—	—	—	58	138	1.7
Montmagny/L'Islet, (Qué.)	222	805	57	12	21	491	8,527	28,111	55	15	5	20	407	805	760	1,970	29.5
Designation en vigueur le 29 mars 1982																	
Asbestos/Tierford Mines, (Qué.)	443	143	121	32	75	385	11,899	18,113	135	Non disponible	27	76	300	Non disponible	1 103	4,275	18.7
Designation en vigueur le 7 avril 1982																	
Kitchener/Waterloo, (Ont.)	1,717	1,360	80	55	62	628	69,396	120,190	2,981	152	218	648	10,015	11,180	3 478	9 443	123.0
Designation en vigueur le 22 décembre 1982																	
Port Alberni, (C.-B.)	32	31	11	6	65	333	1,668	6,429	—	—	1	2	13	16	495	587	6.8
Sudbury, (Ont.)	557	205	77	20	194	1,472	6,484	38,272	4,031	5	174	456	197	192	2 722	4 570	40.4
Total	13,616	13,402	1,390	2,193	8,013	22,432	275,690	574,501	12,834	906	1,193	2,901	17,066	19,581	26,913	72,839	616.2

Dépenses et engagements totaux en vertu de PAIM et des autres programmes: 634,7 millions

\* Fonds de l'A.C.



## Tableau 7a

Mesures d'adaptation de la main-d'oeuvre: mesures exécutées en vertu du Programme d'adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre dans les collectivités désignées 1982-1983

Collectivités désignées	Formation			Mobilité, prospection et réinstallation		Subvention salariale transférable		Programme de création d'emplois (PEC)*		Prestation d'aide à l'adaptation		Total des dépenses et engagements sauf Travail Canada (\$000,000)	
	FMPMS	Allocations majeures	Stagiaires inscrits	Depenses Engagements (\$000)	Aides	Depenses Engagements (\$000)	Attestations	Depenses Engagements (\$000)	Emplois	Depenses Engagements (\$000)	Depenses de Travail Canada (\$000)		
Désignation en vigueur le 1 <sup>er</sup> avril 1981													
Port Cartier/Sept-Îles (Qué.)	55	451.5	90	172.7	28	19.5	296	1,231.4	326	1,544.0	28	39.3	3.4
Sydney (N.-É.)	69	393.0	27	22.7	1	6.5	—	—	164	732.9	4	6.7	1.2
Tracy/Sorel (Qué.)	4	67.4	41	64.6	9	6.4	94	391.0	197	775.7	41	60.2	1.3
Windsor (Ont.)	409	1,434.4	108	180.7	13	23.8	97	403.5	194	1,597.1	41	170.4	3.6
Désignation en vigueur le 28 janvier 1982													
Brantford (Ont.)	77	427.1	51	91.9	8	17.5	15	62.4	121	620.6	—	—	1.2
Chatham (Ont.)	25	79.9	105	175.8	6	16.5	57	237.1	143	777.8	8	9.3	1.3
McAdam (N.-B.)	—	—	24	26.3	1	2.9	12	49.9	86	524.5	—	—	0.6
Montmagny/L'Islet (Qué.)	9	82.2	15	28.3	—	—	230	56.8	122	600.0	67	180.7	1.7
Désignation en vigueur le 29 mars 1982													
Asbestos/Theftord Mines (Qué.)	16	131.5	173	333.6	7	2.0	160	665.6	161	1,100.7	—	—	2.2
Désignation en vigueur le 7 avril 1982													
Kitchener/Waterloo (Ont.)	164	607.7	3	2.6	—	—	35	145.6	82	600.0	—	—	1.4
Désignation en vigueur le 22 décembre 1982													
Port Alberni (C.-B.)	—	—	—	—	—	—	—	—	80	545.2	—	—	0.5
Sudbury (Ont.)	—	—	—	—	—	—	23	95.7	—	—	—	—	0.1
Total	828	3,674.7	637	1,099.2	73	95.1	1,019	4,239.0	1,676	9,418.5	189	466.6	18.5

\* Programme d'emploi communautaire.



**Tableau 6**  
**Travail partagé**  
**1982-1983**

Région	Demandes approuvées	Nombre d'employés participant au Programme de travail partagé	Nombre de licenciements évités	Dépenses (\$'000)
<b>Canada</b>	<b>11,809</b>	<b>219,608</b>	<b>91,874</b>	<b>121,131,925</b>
Terre-Neuve	126	882	398	374,165
Nouvelle-Écosse	365	4,173	1,740	2,414,818
Nouveau-Brunswick	261	3,903	1,989	2,188,897
Ile-du-Prince-Édouard	42	273	125	152,650
Québec	2,569	63,885	27,348	34,756,456
Ontario	3,676	92,674	36,272	50,698,088
Manitoba	758	13,110	6,570	5,497,440
Saskatchewan	214	2,240	926	2,107,506
Alberta/Territoires-du-Nord-Ouest	1,337	14,121	6,293	6,508,204
Colombie-Britannique/Yukon	2,461	24,347	10,213	16,433,701



**Tableau 5**  
**Service consultatif de la main-d'oeuvre (SCM)**  
**Accords conclus**  
**1982-1983**

Service consultatif de la main-d'oeuvre – dépenses en vertu du crédit 15					
Région	Canada				
	Accords d'évaluation et de mobilité	Comités d'aide à l'adaptation communautaire	Dépenses courantes (\$000)	Dépenses approuvées par les comités d'aide à l'adaptation communautaire (\$000)	Total (\$000)
Terre-Neuve	4	—	96	—	96
Nouvelle-Écosse	27	1	140	50	190
Nouveau-Brunswick	5	1	52	61	113
Ile-du-Prince-Édouard	0	—	—	—	—
Québec	234	5	1,315	130	1,445
Ontario	100	5	1,159	75	1,234
Manitoba	1	—	25	—	25
Saskatchewan	1	—	987	—	987
Alberta/Territoires-du-Nord-Ouest	6	—	86	—	86
Colombie-Britannique	49	1	444	21	465
<b>Total</b>	<b>427</b>	<b>13</b>	<b>4,304</b>	<b>337</b>	<b>4,641</b>

Remarque: Les dépenses courantes du SCM et les dépenses approuvées par les comités d'aide à l'adaptation communautaire sont déclarées sur une période de 15 mois.



Tableau 4

Programme national de formation : formation en établissement et dans l'industrie, nombre de stagiaires inscrits 1982-1983

Région	Établissements publics et privés, formation à plein temps							Formation en établissement à plein temps	Formation totale en établissement	Formation générale dans l'industrie	Formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée	Total	
	Formation professionnelle	Cours de langue	Cours préparatoires à la formation professionnelle	Formation préparatoire à l'emploi	Programme d'adaptation au travail	Orientation professionnelle	Formation en apprentissage						Formation totale à plein temps
Terre-Neuve	5,094	51	895	310	—	342	1,105	7,797	1,498	9,295	606	25	9,926
Nouvelle-Écosse	4,381	122	1,078	587	—	162	8,746	8,746	425	9,171	1,768	105	11,044
Nouveau-Brunswick	3,471	39	645	173	—	298	2,141	6,767	675	7,442	2,994	34	10,470
Île-du-Prince-Édouard	670	12	161	119	80	75	185	1,302	128	1,430	490	16	1,936
Québec	16,022	3,383	7,462	1,375	—	13	585	28,840	49,071	77,911	5,203	898	84,012
Ontario	18,586	5,371	4,336	2,479	1,012	1,971	16,730	50,485	7,161	57,646	7,473	3,729	68,848
Manitoba	3,060	479	958	150	33	173	2,574	7,427	334	7,761	2,149	421	10,331
Saskatchewan	1,537	365	1,125	335	—	196	2,686	6,244	102	6,346	1,291	308	7,945
Alberta	2,374	1,551	1,534	553	34	154	21,941	28,141	793	28,934	2,028	223	31,185
Territoires du Nord-Ouest	439	—	177	100	—	22	402	1,140	—	1,140	202	49	1,391
Colombie-Britannique	7,772	1,796	1,764	578	—	106	15,158	27,174	357	27,531	6,225	378	34,134
Yukon	240	—	85	17	—	—	19	361	—	361	202	11	574
Canada	63,646	13,169	20,220	6,776	1,159	3,512	65,942	174,424	60,544	234,968	30,631	6,197	271,796



**Tableau 3**

Programme national de formation: dépenses au titre de la formation en établissement et dans l'industrie 1982-1983

	Versements du gouvernement fédéral (\$)							
	Formation en établissement				Coût de la formation générale dans l'industrie	Coût de la formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée	Caisse d'accroissement des compétences professionnelles	Coût total de la formation
	Achat de places de cours	Allocations	Prestations d'a.-c.	Total				
Terre-Neuve	18,590,719	4,952,476	7,774,014	31,317,209	1,288,980	140,905	336,394	33,083,488
Nouvelle-Écosse	18,138,000	5,151,655	7,648,256	30,937,911	4,662,250	658,742	1,419,543	37,678,446
Nouveau-Brunswick	15,959,077	3,793,976	7,983,822	27,736,875	4,135,224	314,164	1,838,297	34,024,560
Île-du-Prince-Édouard	4,430,848	840,580	1,560,838	6,832,266	654,069	104,841	928,253	8,519,429
Québec	141,238,992	26,259,116	43,800,845	211,298,953	16,495,784	8,480,367	—	236,275,104
Ontario	140,259,231	34,364,898	69,757,318	244,381,447	21,212,612	17,557,557	11,761,675	294,913,291
Manitoba	21,561,838	4,194,498	10,781,762	36,538,098	5,387,793	2,942,039	439,171	45,307,101
Saskatchewan	16,315,057	3,835,486	5,047,090	25,197,633	3,099,592	2,957,086	—	31,254,311
Alberta	44,276,527	11,206,368	25,433,475	80,916,370	6,131,782	1,705,108	—	88,753,260
Territoires-du-N.-O.	3,219,827	943,375	469,313	4,632,515	890,225	272,546	—	5,795,286
Colombie-Britannique	56,449,672	13,189,577	24,940,366	94,579,615	8,176,894	2,461,521	1,580,353	106,798,383
Yukon	1,910,497	352,990	760,307	3,023,794	329,768	128,096	—	3,481,658
<b>Canada</b>	<b>482,350,285</b>	<b>109,084,995</b>	<b>205,957,406</b>	<b>797,392,686</b>	<b>72,464,973</b>	<b>37,722,972</b>	<b>18,303,686</b>	<b>925,884,317</b>



Résumé des principales mesures prises par la Commission pour aider les jeunes à trouver du travail  
1982-1983

Tableau 2

Initiative	Dépenses (en millions)	Participants	Pourcentage estimatif des jeunes qui ont participé aux programmes
Programmes à longueur d'année à l'intention des jeunes	1.0	100,000	100
Centre d'emploi Jeunesse	1.0	100,000	100
Centres d'emploi du Canada sur le campus	3.5	129,000	100
Programmes d'échanges internationaux	0.1	900	100
jeunes travailleurs	1.4	200	100
Projets de formation des jeunes	6.0	230,100	
<b>Total partiel</b>			
Programmes d'été à l'intention des jeunes	0.8	300	100
Recrutement d'été fait par la Commission et le Ministère			
Centres d'emploi du Canada pour étudiants	11.9	315,000	100
Stagiaires autochtones	1.9	300	100
ETE CANADA	86.2	41,400	100
Programmes d'échanges internationaux d'étudiants	0.1	2,900	100
<b>Total partiel</b>			
Participation des jeunes aux principaux programmes de la Commission	104.2	1,250,000	45
Programme national de formation	422.9	111,500	52
Programme national de formation dans l'industrie	35.5	22,400	45
Programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée	58.8	4,300	70
Projets de services communautaires du Canada	6.1	600	48
Projets de développement communautaire du Canada	67.4	15,800	48
Programme d'aide à la création locale d'emplois	23.1	4,000	40
Programme d'emplois pour les innovations technologiques	1.3	200	43
Programme à l'intention des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi	18.0	5,800	45
Programme Extension	2.5	45,000	30
Programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada	6.0	22,400	50
<b>Total partiel</b>			
<b>Total</b>	<b>852.7</b>	<b>2,072,000</b>	
Nouvelles initiatives 1982-1983 et 1983-1984			
Projets de développement communautaire du Canada (Jeunesse)	10.0		
Programme à l'intention des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi (Jeunesse)	15.5		
Unités spécialisées de service aux jeunes (15 unités) et Programme Extension (28 projets)	4.0+		

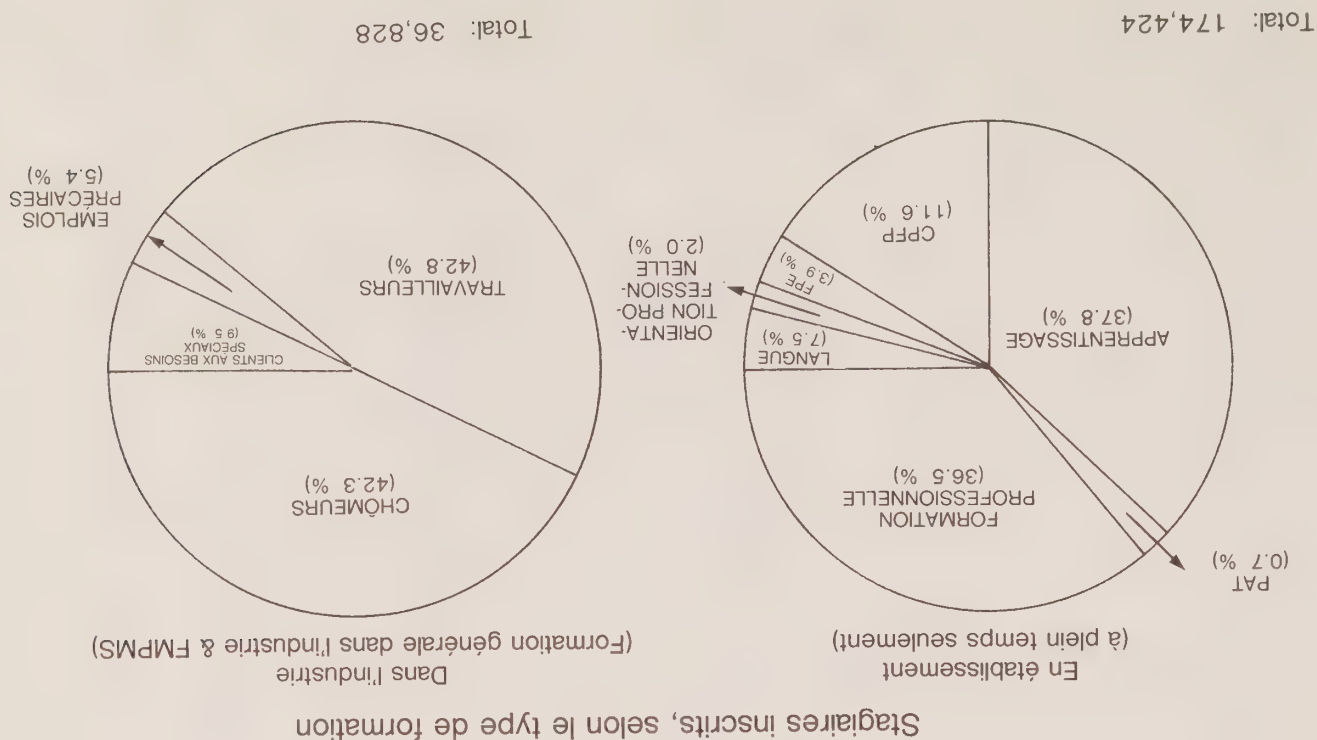
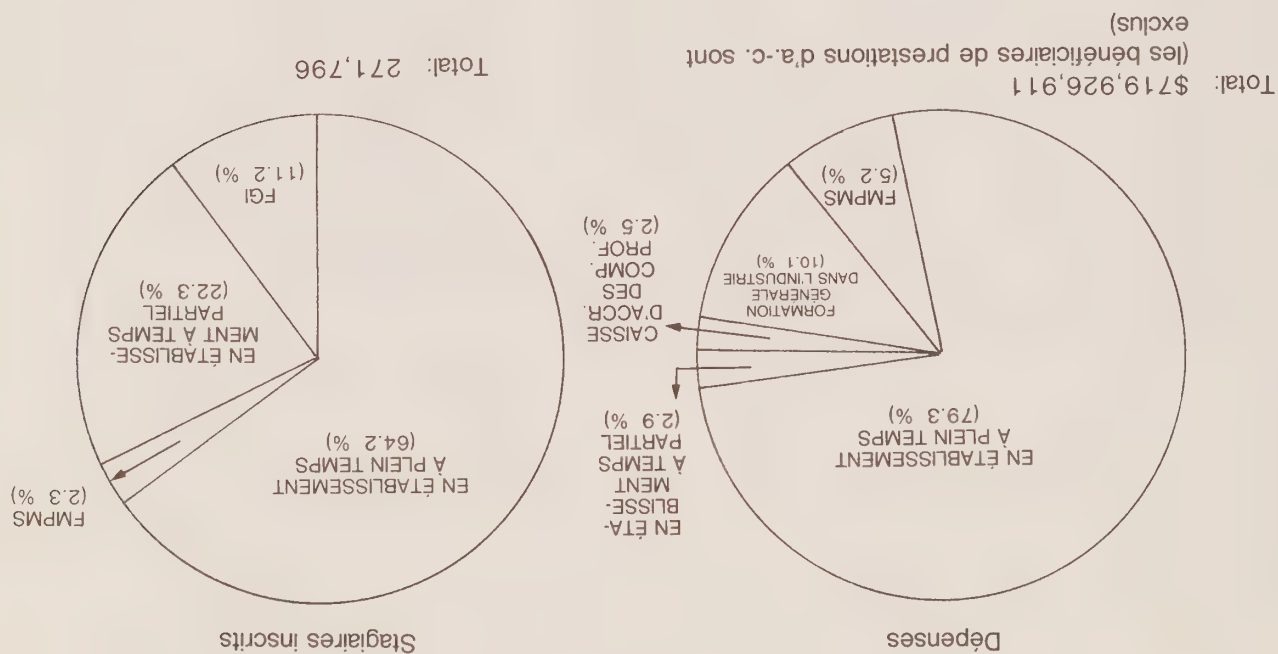


**Tableau 1**  
Programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada: activités et dépenses  
1982-1983

Région	Déplacement		Prospection		Voyage spécial		Emploi temporaire		Mobilité des étudiants		Emploi agricole saisonnier		Retour imprévu		Total	
	Nombre	Montant	Nombre	Montant	Nombre	Montant	Nombre	Montant	Nombre	Montant	Nombre	Montant	Nombre	Montant	Nombre	Montant
Terre-Neuve	368	791,242	199	70,441	282	11,713	330	92,611	17	8,389	62	12,938	3	598	1,261	987,932
Nouvelle-Écosse	203	227,944	290	113,369	467	22,889	187	56,416	39	15,222	1,809	96,361	8	1,140	3,003	533,341
Nouveau-Brunswick	241	269,550	159	57,483	153	13,780	194	48,399	5	1,671	754	66,606	—	—	1,506	457,489
Île-du-Prince-Édouard	31	35,091	19	11,944	23	2,052	3	1,185	1	524	78	4,104	—	—	155	54,900
Québec	1,145	611,485	1,507	386,238	133	5,221	885	119,385	60	23,177	6,343	703,421	4	571	10,077	1,849,498
Ontario	1,484	1,151,044	1,340	489,611	361	15,321	348	60,238	110	37,087	9,954	809,446	33	16,916	13,630	2,579,663
Manitoba	196	182,151	149	50,176	81	9,463	8	977	—	—	1,524	47,266	4	4,884	1,962	294,917
Saskatchewan	145	90,868	177	48,916	38	3,038	9	1,944	—	—	—	—	1	510	370	145,276
Alberta/Territoires-du-Nord-Ouest	246	201,067	129	46,744	14	9,688	34	5,612	3	298	—	—	16	6,960	442	270,369
Colombie-Britannique et Yukon	1,047	670,882	570	194,609	74	13,574	45	8,814	2	1,033	9	531	4	5,038	1,751	894,481
<b>Total</b>	<b>5,106</b>	<b>4,231,324</b>	<b>4,539</b>	<b>1,469,531</b>	<b>1,626</b>	<b>106,739</b>	<b>2,043</b>	<b>395,561</b>	<b>237</b>	<b>87,401</b>	<b>20,533</b>	<b>1,740,683</b>	<b>73</b>	<b>36,617</b>	<b>34,157</b>	<b>8,067,866</b>



**Figure 1** Programme national de formation: dépenses et stagiaires inscrits 1982-1983





COMMISSION DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION DU CANADA  
en ce qui concerne le Compte d'assurance-chômage

Tableau des prestations  
pour l'exercice terminé le 31 décembre 1982

	1982	1981
	<u>Total</u>	<u>Total</u>
Initiales	\$ 5,462,167	\$ 2,996,209
Complémentaires selon la durée de travail et le taux national de chômage	629,435	313,888
Complémentaires selon le taux régional de chômage	1,674,593	907,871
De travail partagé	77,245	-
De maternité	311,030	268,578
De maladie	173,339	162,409
De retraite	16,944	16,127
Aux pêcheurs	109,765	92,308
	\$ 8,454,518	\$ 4,757,390
	<u>\$ 1,775,803</u>	<u>\$ 991,489</u>

Les prestations complémentaires selon le taux régional de chômage et celles payées aux pêcheurs sont la responsabilité unique du gouvernement.

La part du gouvernement dans les prestations payées aux pêcheurs représente les prestations versées, moins les cotisations des pêcheurs perçues au nom du gouvernement du Canada.



## 5. Avances à long terme du Canada

Les avances du Canada, sont effectuées en vertu de l'article 137 de la Loi au moyen de billets à ordre portant un taux d'intérêt annuel composé semi-annuellement variant de 10,375% à 16,375%. Le principal de \$1,990 millions ainsi que les intérêts courus de \$91,5 millions sont remboursables selon diverses dates d'échéance en 1984.

## 6. Versements excédentaires et sous-payés

La Commission a la responsabilité d'exercer les contrôles nécessaires pour s'assurer de l'admissibilité initiale et continue d'environ 3,8 millions de prestataires, à qui des prestations ont été versées en 1982, et de fournir un service prompt et efficace à ceux qui ont le droit de recevoir des prestations en vertu de la Loi.

À cause du grand nombre de prestataires qui doivent être contrôlés et de l'exigence d'un service prompt, les procédés de contrôle interne sont sélectifs plutôt qu'universels et la Commission se fie principalement à la vérification des demandes de prestations après que les bénéficiaires ont commencé à recevoir des prestations. Ainsi, il est possible et ceci a été confirmé par des études antérieures, qu'il existe des versements excédentaires et des sous-payés que la Commission n'a pas décelés.



(en milliers de dollars)			
1981	1982		
		Part du gouvernement dans les	
		dépenses de prestations	
\$ (58,909)	\$ (34,333)	Cotisations	
(14,417)	18,067	Intérêts sur le dépôt auprès du	
(6,064)	1,387	Receveur général du Canada	
28,575	53,402	Dépenses d'administration	
-	(186)	Recouvrement de prestations à recevoir	
511	41	Autres	
\$ (50,304)	\$ 38,378		

#### 4. Montants à payer au (à recevoir du) Canada

En 1982, la méthode utilisée pour calculer la provision pour créances douteuses a été modifiée de façon à mieux représenter l'historique de la perception. Si l'ancienne méthode avait été utilisée en 1982, la provision pour créances douteuses, l'excédent des dépenses sur les revenus pour l'exercice et le déficit à la fin de l'exercice auraient augmenté de \$14,8 millions.

La dépense de créances douteuses comprend \$4,1 millions (1981 - \$3,3 millions) de versements excédentaires et de pénalités à recevoir irrécouvrables radiés en vertu de l'autorisation de l'article 60(2) des Règlements sur l'assurance-chômage.

(en milliers de dollars)			
1981	1982		
		Versements excédentaires de prestations	
\$ 54,329	\$ 60,882	et pénalités à recevoir	
31,968	15,418	Moins: provision pour créances douteuses	
22,361	45,464		
34,950	72,700	Remboursements de prestations en vertu	
		de l'article 142 de la Loi	
\$ 57,311	\$ 118,164		

#### 3. Montants à recevoir des prestataires

La part du gouvernement dans les dépenses de prestations est comptabilisée selon la méthode de la comptabilité d'exercice.

- e) Dépenses d'administration
- Les frais d'administration de la Loi sont établis par Règlements et sont imputés au Compte par la Commission.
- f) Part du gouvernement dans les dépenses de prestations



COMMISSION DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION DU CANADA  
en ce qui concerne le Compte d'assurance-chômage

Notes afférentes aux états financiers

du 31 décembre 1982

1. Pouvoir et objectif

La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, une corporation de département de la Couronne selon l'annexe B de la Loi sur l'administration financière, administre la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage, telle que modifiée. L'objectif de la Loi est d'offrir une source de revenu d'appoint temporaire et une aide aux travailleurs qui y sont admissibles. Les opérations financières liées à cet objectif font partie du Compte d'assurance-chômage.

Dans les comptes du Canada, le Compte d'assurance-chômage a été établi en vertu de l'article 131 de la Loi. Toutes les sommes reçues en vertu de la Loi sont versées au Fonds du revenu consolidé et créditées à ce Compte. Les prestations et les frais d'administration de la Loi sont payés à même le Fonds du revenu consolidé et débités à ce Compte.

2. Conventions comptables

a) Cotisations

Conformément à la Partie IV de la Loi, le ministre du Revenu national a la responsabilité de percevoir les cotisations patronales et ouvrières. Ces cotisations sont enregistrées selon une estimation pour le présent exercice et comprennent les rajustements entre les cotisations réelles et estimées des exercices précédents.

b) Intérêts

Les intérêts sur le solde du compte auprès du Receveur général du Canada et les intérêts sur les avances du Canada sont comptabilisés selon la méthode de la comptabilité d'exercice.

c) Pénalités

Les pénalités, imposées en vertu de l'article 47 de la Loi, sont comptabilisées selon la méthode de la comptabilité d'exercice.

d) Prestations

Les prestations représentent les mandats émis au cours de l'exercice, moins les versements excédentaires que la Commission a décelés au cours de l'exercice et les remboursements de prestations reçus et à recevoir en vertu de l'article 142 de la Loi.



COMMISSION DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION DU CANADA  
en ce qui concerne le Compte d'assurance-chômage

Etat des revenus et dépenses et du déficit  
pour l'exercice terminé le 31 décembre 1982

	1982	1981
Revenus		
Cotisations	\$ 4,792,933	\$ 4,716,417
Intérêts sur le dépôt auprès du Receveur général du Canada	4,566	32,139
Pénalités	6,460	4,092
Dépenses		
Prestations (note 6 et tableau)	8,454,518	4,757,390
Administration	771,975	639,449
Créances douteuses (note 3)	(12,427)	4,483
Intérêts sur les avances du Canada	93,669	5,692
Excédent des dépenses sur les revenus avant la part du gouvernement dans les dépenses de prestations	4,503,776	654,366
Part du gouvernement dans les dépenses de prestations (tableau)	1,775,803	991,489
Excédent des dépenses sur les revenus (des revenus sur les dépenses pour l'exercice)	2,727,973	(337,123)
Déficit (surplus) au début de l'exercice	(331,272)	5,851
Déficit (surplus) à la fin de l'exercice	\$ 2,396,701	\$ (331,272)

(en milliers de dollars)



COMMISSION DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION DU CANADA  
en ce qui concerne le Compte d'assurance-chômage

Bilan au 31 décembre 1982

ACTIF

1982      1981  
(en milliers de dollars)

Dépôt auprès du Receveur général du Canada	\$ 114,223	\$ 449,061
Montants à recevoir des prestataires (note 3)	118,164	57,311
Montants à recevoir du Canada (note 4)	-	50,304

\$ 232,387

\$ 556,676

PASSIF ET DÉFICIT

1982      1981  
(en milliers de dollars)

Mandats non encaissés	\$ 444,438	\$ 191,898
Déductions à la source à payer	64,804	33,506
Montants à payer au Canada (note 4)	38,378	-
Avances à long terme du Canada (note 5)	<u>2,081,468</u>	-

Déficit/surplus

(2,396,701)

331,272

\$ 232,387

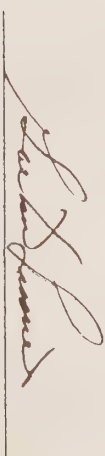
\$ 556,676

Approuvé par la Commission:

le directeur exécutif,  
Finances et administration



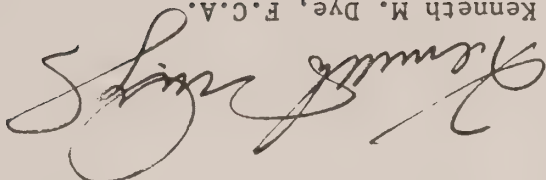
le président





Ottawa (Ontario)  
le 15 septembre 1983

Kenneth M. Dye, F.C.A.A.



Le vérificateur général du Canada

Comme le mentionne la note 6 afférente aux états financiers, la Commission reconnaît que des versements excédentaires ainsi que des sous-payés existent encore. Toutefois, la Commission continue ses efforts afin d'améliorer le contrôle interne.

À mon avis, ces états financiers présentent fidèlement la situation financière de la Commission en ce qui concerne le Compte d'assurance-chômage au 31 décembre 1982 ainsi que les résultats de son exploitation pour l'exercice terminé à cette date selon les conventions comptables énoncées dans la note 2 afférente aux états financiers, appliquées de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

J'ai vérifié le bilan de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada en ce qui concerne le Compte d'assurance-chômage au 31 décembre 1982 ainsi que l'état des revenus et dépenses et du déficit pour l'exercice terminé à cette date. Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues, et a comporté par conséquent les sondages et autres procédés que j'ai jugés nécessaires dans les circonstances.

L'honorable John Roberts, C.P., député  
Ministre de l'Emploi et de l'Immigration

RAPPORT DU VÉRIFICATEUR



Rapport au ministre  
de l'Emploi et de l'Immigration  
sur la vérification  
des comptes et des états financiers de la  
COMMISSION DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION DU CANADA  
en ce qui concerne le Compte d'assurance-chômage  
pour l'exercice terminé le 31 décembre 1982



## Recettes provenant des cotisations

En vertu de la Partie IV de la Loi sur l'assurance-chômage, Revenu Canada, Impôt perçoit les cotisations d'assurance-chômage des salariés et des employeurs pour le compte de la Commission. Le montant des cotisations qui reviendra à la Commission au cours d'une année donnée est fondé sur une estimation du montant des cotisations qui seront perçues au cours de cette même année. Au moment du dépôt des déclarations d'impôt sur le revenu l'année suivante, le montant est rectifié en conséquence. En 1982, Revenu Canada, Impôt a remis à la Commission une somme de \$4,793 millions, ce qui représente \$77 millions de plus que les \$4,716 millions remis en 1981. Cette augmentation résulte de l'effet de divers facteurs.

## Nombre de cotisants

Selon l'estimation de Statistique Canada, le nombre moyen d'assurés est passé de 10,617,000 en 1981 à 10,648,000 en 1982. Cependant, compte tenu de l'augmentation du nombre moyen de prestataires de 720,000 en 1981 à 1,138,000 en 1982, le nombre de cotisants est réellement passé de 9,897,000 en 1981 à 9,510,000 en 1982.

## Rémunération hebdomadaire assurable

### moyenne

On peut attribuer la hausse de la rémunération hebdomadaire assurable moyenne à deux facteurs. En premier lieu, en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, le maximum de la rémunération hebdomadaire assurable doit être relevé chaque année suivant l'indice des gains de l'année en question. En 1982, le maximum de la rémunération hebdomadaire assurable est passé de \$315 à \$350 (ceci ne s'applique qu'aux salariés dont la rémunération dépasse le maximum). Deuxièmement, la rémunération assurable étant directement fonction de la rémunération du salarié, l'augmentation des salaires et des traitements a également contribué à faire augmenter la rémunération hebdomadaire assurable moyenne applicable aux salariés dont la rémunération est inférieure au maximum.

## Taux de cotisation

Le taux de la cotisation est passé de \$1.80 par

## Réduction du taux de la cotisation

tranche de \$100 de la rémunération assurable en 1981 à \$1.65 par tranche de \$100 en 1982. Quant au taux de la cotisation patronale, qui correspond à 1.4 fois le taux de la cotisation de l'employé, il est passé de \$2.52 en 1981 à 2.31 par tranche de \$100 de la rémunération assurable des salariés en 1982.

## Frais d'administration

Les employeurs offrant un régime d'assurance-salaire qui répond aux exigences de la Commission sont admissibles à une réduction du taux de leur cotisation. Ils sont toutefois tenus de partager cette réduction avec leurs employés. Le nombre de régimes d'assurance-salaire ouvrant droit à une réduction du taux de la cotisation est passé de 28,900 en 1981 à 30,300 en 1982. Ainsi, le montant global des réductions accordées aux employeurs en 1982 était de \$259 millions par rapport à \$239 millions en 1981.

Conformément à l'article 135 de la Loi sur l'assurance-chômage, les frais d'application de la présente Loi sont calculés de la manière prescrite par le Règlement. Étant donné que les frais d'administration réels de la Commission et du Ministère sont calculés par année financière, les frais pour une année civile sont évalués à 9/12 du montant prévu pour l'année financière précédente plus la différence entre le montant final et les 9/12 du montant prévu pour l'année financière antérieure. Selon cette formule le montant net des frais administratifs s'élevait à \$777 millions en 1982.

Toutefois, l'alinéa 132 (2) b) de la Loi sur l'assurance-chômage porte que toutes les sommes recouvrées par la Commission pour services rendus à d'autres ministères ou organismes gouvernementaux ou au public doivent être crédiées au compte de l'Assurance-chômage. Près de \$5 millions ont été recouvrés en 1982. Chaque année, les frais d'administration consignés dans les états financiers de l'A.-C. correspondent au montant établi d'après la formule précisée dans le Règlement moins les montants recouvrés conformément aux dispositions de l'alinéa 132 (2) b). Les frais d'administration nets pour 1982 s'élevaient à \$772 millions.



## Les opérations financières du Régime d'assurance-chômage

En vertu de l'alinéa 2(1)z) de la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage, les opérations financières sont consignées par année civile.

### Paiement de prestations

En 1982, le montant des prestations d'assurance-chômage versées s'élevait à \$8,575 millions ce qui représente \$3,747 millions de plus que les \$4,828 millions versés en 1981. Après redressement pour tenir compte des trop-payés de prestations, des mandats annulés et des prestations remboursées, le montant net des prestations versées en 1982 s'élevait à \$8,445 millions. Les raisons pour lesquelles le montant des prestations versées a augmenté sont exposées sommairement ci-dessous.

### Nombre de demandes de prestations

En 1982, 3,919,000 demandes de prestations ont été présentées, soit une augmentation de 972,000 par rapport aux 2,947,000 demandes présentées en 1981.

### Prestation hebdomadaire moyenne

En 1982, la prestation hebdomadaire moyenne était de \$144.60, ce qui représente une augmentation de 10.8 % par rapport à celle de \$130.45 en 1981. Étant donné que les taux de prestations sont fonction de la rémunération du prestataire, la hausse des salaires et des traitements a également entraîné une augmentation du montant des prestations versées. Cette hausse est notamment attribuable au relèvement de la prestation hebdomadaire maximale, qui est passée de \$189 en 1981 à \$210 en 1982.

### Prestations spéciales

Le montant des prestations spéciales, qui comprennent les prestations de maladie, de maternité et la prestation de retraite payable à l'âge de 65 ans, est passé de \$455 millions en 1981 à \$509 millions en 1982. Cependant, il faut noter que l'augmentation la plus importante dans cette catégorie se situe au chapitre des prestations de

maternité, qui sont passées de \$273 millions en 1981 à \$316 millions en 1982.

### Prestations de pêcheurs

Le montant des prestations versées aux pêcheurs en 1982 était de \$111.9 millions, soit une augmentation de \$19.5 millions par rapport aux \$92.4 millions versés en 1981. Cette augmentation tient au relèvement de la prestation hebdomadaire versée aux pêcheurs et au plus grand nombre de demandes de prestations de ce genre.

### Allocations de formation

En 1982, les allocations de formation s'élevaient à \$202 millions, soit une hausse de \$37 millions par rapport aux \$165 millions versés en 1981. Cette augmentation est due principalement au relèvement de la prestation hebdomadaire et à une augmentation du nombre de prestataires inscrits à des cours de formation, 79,500 en 1981 à 86,300 en 1982.

### Prestations pour travail partagé

En 1982, le montant des prestations pour travail partagé s'élevait à \$83.2 millions. Aucune prestation pour travail partagé n'a été versée en 1981. En 1982, 165,000 personnes ont bénéficié du Travail partagé. La prestation hebdomadaire moyenne s'élevait à \$46.84.

### Création d'emplois

En 1982, le montant de prestations versées au titre de la création d'emplois s'élevait à \$23.7 millions. Comme pour le Travail partagé, aucune prestation n'a été versée au titre de la création d'emplois en 1981. En 1982, 14,000 personnes ont travaillé à des projets créateurs d'emplois financés par l'A.-c. La prestation hebdomadaire moyenne s'élevait à \$237.64.

### Enquêtes et contrôle

Au cours de 1982, les agents d'enquête ont procédé à 864,130 vérifications. De ce nombre, 247,385 ont entraîné l'imposition d'exclusions et d'inadmissibilités, et 217,228 cas de trop-payés ont été établis, représentant \$53.4 millions. Au total, 68,789 pénalités administratives ont été imposées en vertu de l'article 47 de la Loi sur l'a.-c., ce qui représentait \$6.6 millions. Enfin, 5,326 poursuites ont été intentées au cours de l'année et le montant global des amendes imposées par les tribunaux s'élevait à \$2.2 millions.







questions relatives à la sécurité qui intéressent tout l'organisme et de formuler les recommandations opportunes à leur égard au Sous-ministre et Président. Le mandat de la Direction consiste notamment à représenter la Commission au sein des comités interministériels, à assurer une liaison en matière de sécurité, à élaborer et offrir aux employés un programme de sensibilisation aux mesures de sécurité (ce qui comprend la préparation d'un nouveau guide touchant la sécurité) de même qu'à analyser la politique et donner des avis sur les questions qui ressortent au domaine. La Direction continue d'exécuter un programme spécial de contrôle concernant la réception, le stockage et la distribution des renseignements sécuritaires qui sont d'un caractère délicat.

### Vérification interne

Un groupe de vérification interne impartial, qui relève directement du Président et du Vice-président, assure une vérification complète des opérations de la Commission. Le plan à long terme des vérifications cycliques de certains programmes et systèmes nationaux ainsi que des examens des Centres d'Emploi du Canada et des Centres d'Immigration du Canada s'est poursuivi en 1982-1983.

Le Comité de vérification de la Commission a tenu des réunions auxquelles ont participé des représentants du Vérificateur général et du Contrôleur général, afin de formuler des recommandations sur la politique de vérification, d'examiner les résultats de la vérification et de formuler des avis quant à la nécessité de mesures de suivi.

à l'échelle d'Emploi et Immigration Canada. Ces préparatifs, assortis d'autres mesures administratives, font que la Commission sera tout à fait prête à agir au moment voulu.

La Commission et le Ministère ont veillé à appliquer au sein de l'organisme la Loi canadienne sur les droits de la personne; à cette fin, ils ont offert aux cadres et aux employés des services de conseil concernant ses dispositions, en tant qu'elles touchent le traitement équitable des employés et des clients. Les services ainsi fournis étaient aussi bien de nature préventive que corrective. Dans le premier cas, il s'agissait de fournir des conseils, une orientation et de la formation, par le truchement d'ateliers de travail et de modules de formation destinés aux employés et aux cadres, en ce qui a trait aux rapports de l'employeur avec les employés, aux relations de travail, aux principes de fonctionnement, aux programmes et aux services dispensés au public. Les services correctifs consistaient notamment à contrôler si les prescriptions de la Loi sont respectées, grâce à des vérifications opérationnelles, à coordonner la tenue d'enquêtes relatives aux plaintes portées, à dépister les pratiques discriminatoires exercées à l'égard de particuliers de même qu'à proposer et mettre au point les mesures correctives opportunes.

La fonction de la sécurité n'a cessé d'évoluer, notamment sous l'effet de la création d'une Direction de la planification et de la coordination de la sécurité. De plus, les attributions devolues à l'agent de la sécurité du ministère ont été placées sous l'autorité de la nouvelle Direction, pour bien assurer ses responsabilités vis-à-vis de l'ensemble d'EIC. Afin d'assurer une meilleure communication et coordination dans le domaine de la sécurité, le Comité de coordination de la sécurité a été remanié et chargé d'examiner les



formation, des Droits de la personne et protection des renseignements personnels et de la Qualité des services influent aussi bien sur les programmes et les services d'Emploi et Immigration Canada que sur le mieux-être du public en général. La détermination du Cabinet d'améliorer, en toute priorité, l'accessibilité des services de l'Etat pour les Canadiens ainsi que la qualité des services offerts par l'Etat, a contribué de se renforcer durant l'année. Dans une collaboration étroite avec le Groupe de travail sur le service au public (ministère des Approvisionnements et des Services), le groupe Qualité des services d'EIC a lancé un certain nombre d'initiatives marquantes, qui font maintenant partie intégrale des opérations d'Emploi et Immigration Canada, afin de faciliter l'accès du public à ses programmes et services. Parmi celles-ci on note le Téléservice, le Milieu de service, l'Informatique, le système Teldon, les Centres de services à la clientèle et le répertoire des programmes et des services fédéraux. De plus, deux projets pilotes d'une certaine importance ont été implantés à titre d'essai dans la région du Manitoba; il s'agit du programme Qualiservice (qui est un processus de gestion intégré axé sur la participation) et du Bureau des relations avec la clientèle (ayant pour vocation de conseiller les clients ayant des besoins spécifiques et de défendre leurs intérêts). Il est maintenant projeté d'étendre la portée de ces initiatives aux autres régions.

Le Bill C-43 ayant reçu l'assentiment royal en juillet 1982, on a effectué les préparatifs indispensables à la mise en vigueur de la Loi sur l'accès à l'information et la Loi sur la protection des renseignements personnels, en attendant que celles-ci soient promulguées. C'est ainsi qu'un registre concernant l'accès à l'information et un répertoire des renseignements personnels ont été dressés et présentés, des structures organisationnelles définies, et des programmes de formation et d'initiation instaurés à l'intention du personnel de la Commission. On a également adopté un mode de fonctionnement, arrêté des lignes de conduite et institué des mécanismes de contrôle de sorte que dès la promulgation des nouvelles lois, celles-ci pourront être appliquées d'une façon souple, mais uniforme,

développement économique (OCDE), la Conférence des ministres du Commonwealth et la Conférence de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Pour ce qui est des activités réalisées au Canada, la Direction a organisé et coordonné la production de dossiers d'information devant servir lors d'une conférence ministérielle tenue en janvier; c'est à l'issue de cette dernière qu'un mécanisme conjoint de consultation fédérale-provinciale a officiellement été instauré. La rencontre du Sous-ministre et Président avec ses homologues provinciaux, qui s'est déroulée en février, a aussi largement mis à contribution la Direction, notamment en tant qu'organe de coordination. Avant la fin de l'année, la Direction, incarnant son rôle habituel d'initiateur, a commencé à planifier une deuxième rencontre des sous-ministres, devant se tenir en mai, et une autre série d'échanges internationaux auxquels participeront le Ministre et le Sous-ministre et Président, (Conférence des ministres du Commonwealth, Conférence de l'OCDE, Rencontre du groupe de Copenhague et une série de réunions avec des hauts représentants de l'Allemagne, de la France et de la Grande-Bretagne).

Les activités de la Division de la planification des mesures d'urgence ont continué de revêtir un caractère préparatoire, surtout en ce qui a trait au rôle relatif à la Régie nationale d'urgence pour la main-d'oeuvre (RNUM) attribué au Ministre dans le Décret sur la planification d'urgence (CP 1981-1305). Sous ce rapport, Planification d'urgence Canada préparera un mémoire à l'intention du Comité du Cabinet chargé des opérations gouvernementales afin de déterminer, dans un cadre de planification, de nouvelles ressources relatives à la stratégie de mise en oeuvre. Les directives de planification d'urgence en temps de paix ont été distribuées à tous les bureaux locaux en septembre 1982. Ainsi, les bureaux de la Commission ont, non seulement préparé des plans pour venir en aide à leur collectivité dans les cas d'urgence en temps de paix, mais dans certains cas, le personnel d'Emploi et Immigration fait partie des groupes locaux et régionaux de planification d'urgence.

Pris ensemble, les secteurs de l'Accès à l'in-



pour être exploité en direct, il appuiera les opérations d'emploi accomplies dans les Centres d'Emploi du Canada. Une fois terminé, le système sera lié à des bases de données visant les clients-travailleurs et employeurs, les programmes et les services.

### Secrétariat exécutif

Le Secrétariat exécutif est avant tout un organisme qui assure la prestation de divers services. Il lui incombe principalement d'aider la haute direction de la Commission à bien accomplir son travail, d'appuyer les efforts qu'elle déploie à cette fin et de coordonner une vaste gamme d'activités exercées par l'ensemble des composantes d'EIC. Le mandat du Secrétariat exécutif englobe les activités des Services à la haute direction, des Affaires intergouvernementales et liaison externe, de l'Accès à l'information, des Droits de la personne et de la protection des renseignements personnels, de la Qualité des services, de la Planification et coordination de la sécurité, des Services d'actuariat et du Contentieux.

Les Services à la haute direction ont offert des services de soutien à la Commission (quatre membres) et à tous les autres groupes formés pour prendre des décisions sur les questions de première importance relatives à la politique et aux programmes. En 1982-1983, le système de la correspondance ministérielle a été complétement refondu et reprogrammé afin de répondre à des besoins toujours croissants. Comme suite aux recommandations faites par l'Équipe d'inspection et d'évaluation de la sécurité (EIES) de la GRC, d'immenses efforts ont été déployés pour accroître la sécurité, la fiabilité et l'efficacité du système informatique.

Les Affaires intergouvernementales et liaison externe ont continué de coordonner et de renforcer les rapports que la Commission entretenait avec les autres ministères, les autres gouvernements et les groupes spéciaux. Parmi les points saillants de l'année, on note trois grands événements internationaux, à savoir: la Conférence de l'Organisation de coopération et de

Les systèmes de paiement de l'Assurance-chômage (A.-c.) ont été maintenus et perfectionnés pour qu'on puisse continuer à bien assumer la charge de travail, qui a pris des proportions sans précédent.

Les procédures relatives au paiement des prestations d'a.-c. ont été modernisées par le recours aux technologies de pointe, notamment les appareils à reconnaissance optique des caractères et les machines à mettre sous enveloppe programmables.

Les systèmes de l'A.-c. ont aussi été remaniés pour automatiser le traitement des demandes de prestations pour le Travail partagé et celui des demandes présentées dans le cadre de projets créateurs d'emplois.

En outre, un nouveau système a été conçu pour répondre aux besoins du Programme de relance de l'aide à l'emploi (RELAIS). Les travaux de planification préalables à la mise en place en 1983-1984 du Système à accès direct de l'Assurance-chômage se sont poursuivis pour ce qui est du Québec, de l'Ontario, des Prairies et de Victoria, en Colombie-Britannique. Le système fonctionne toujours bien dans la région de l'Atlantique.

Des plans ont aussi été arrêtés en vue de la mise en oeuvre en 1983-1984 du Système de traitement des offres d'emploi des secteurs métropolitains (STOE) à Québec, dans le sud de l'Ontario et les régions des Prairies ainsi qu'à Victoria (C.-B.).

On a amorcé la conception du réseau national de transmission de données de la CEIC, afin de prendre avantage de la nouvelle technologie. Le projet relatif au Système régional des services du personnel a été mis en branle. Une fois implanté en 1985, ce système à accès direct fournira un soutien opérationnel aux secteurs des Finances et du Personnel et sera doté d'interfacs avec les autres systèmes internes et ceux des organismes centraux.

Une étude de faisabilité touchant la Phase III du Système de soutien des opérations des bureaux locaux a été réalisée, permettant l'inscription en direct de données et la création de documents.

On a commencé à constituer le Système lié au service national de placement (SSNP); conçu



## Affaires publiques

La Division des affaires publiques est chargée des opérations de promotion, d'information, de relations avec les médias, de publication et de publicité pour la Commission et le Ministère. La responsabilité de ces activités incombe à la Division des affaires publiques à l'Administration centrale et aux sous-sections des Affaires publiques des dix Bureaux régionaux de la Commission à travers le Canada.

Au cours de 1982-1983, la Division a entrepris un vaste programme d'information comprenant de nouvelles publications, de la publicité et des relations avec les médias portant sur les dispositions régissant le nouveau Programme national de formation à l'intention des Canadiens. Des campagnes de publicité ont été lancées afin de promouvoir et de solliciter des positions de projets dans le cadre du Programme de création d'emplois et pour mettre en lumière l'emploi d'être pour les étudiants.

La Division a continué de produire du matériel d'information sur les programmes et services d'emploi ainsi que sur divers aspects de l'Assurance-chômage et de l'Immigration. Des kiosques et des étalages d'information ont été utilisés pour participer à des expositions nationales et à des foires régionales; on a également exploité le publipostage à l'intention des employeurs et des travailleurs.

Un programme de planification visant à accroître l'efficacité organisationnelle de la Division des affaires publiques a été amorcé. Ce programme aboutira à une redéfinition de l'organisation des présentes ressources humaines. La participation du personnel fait partie intégrante de la méthode utilisée pour la planification et la mise en œuvre de ce programme.

## Systèmes et Procédures

Le principal rôle des Systèmes et Procédures consiste à étayer la mise en œuvre des programmes et des services de la Commission en fournissant un soutien automatisé.

de son effectif. Suite à des analyses exhaustives de la population active et de l'incidence des systèmes d'emploi, une politique, assortie d'un plan d'action comportant des objectifs chiffrés et des mesures spéciales, a été mise de l'avant et à laquelle le syndicat a donné son entier appui. Parmi les mesures qui se sont déjà concrétisées, on note l'établissement, à titre d'essai, d'une garderie pour les enfants des employés de l'Administration centrale.

Une autre des initiatives réalisées en 1982 consistait en l'établissement d'une sous-section distincte du Personnel ayant pour seule tâche de promouvoir l'utilisation optimale des ressources en cadres supérieurs de la Commission et du Ministère.

Dans le secteur des langues officielles, un nouveau plan d'action triennal a été élaboré. Élargissant le cadre d'application du principe du "centre de service bilingue", qui a été implanté avec grand succès à Toronto, ce plan prévoyait la ratification, entre le Sous-ministre et Président et les hauts fonctionnaires régionaux, de contrats énonçant clairement les obligations de chaque région dans le domaine des langues officielles.

En ce qui a trait à la gestion des données sur le personnel, on a commencé à élaborer un système de soutien administratif qui sera exploité en direct. Ce nouveau système, désigné sous l'appellation Système des services régionaux du personnel, qui régira les opérations administratives propres aux diverses fonctions liées au personnel, est censé engendrer des améliorations et des économies de taille.

Un autre projet, soit le remaniement du système d'information d'Emploi et Immigration (et plus spécialement du processus d'administration des congés), a permis de réduire les frais de maintenance et d'améliorer sensiblement les états fournis aux employés de même que l'exactitude des informations de gestion produites. Les procédures et les mécanismes rattachés à deux autres systèmes d'information, visant les langues officielles et la gestion du personnel, ont également été réexaminés au cours de 1982-1983.



de consultations patronale-syndicale a de nouveau été mis en évidence. Ce mécanisme de consultation a été élargi au cours de l'année, suite à l'établissement de sous-comités mixtes de l'hygiène et de la sécurité professionnelles. On a également élaboré et mis en place un mécanisme interne de réparation, pour donner suite aux plaintes de harcèlement personnel portées par les employés. Dans un même temps, une formation a été dispensée aux gestionnaires et aux superviseurs relativement au problème de harcèlement sexuel, comme supplément à la formation qui leur est ordinairement offerte dans le domaine des relations de travail.

La conception et l'élaboration d'un programme de formation destiné aux cadres intermédiaires et d'un programme d'orientation pour les superviseurs ont été terminées en 1982-1983. Des cours expérimentaux ont été offerts avec beaucoup de succès dans le cadre des deux programmes, lesquels doivent être intégralement mis en oeuvre en 1983-1984.

La Planification des ressources humaines a entrepris une revue exhaustive des programmes de perfectionnement des employés afin d'en relever l'efficacité. Les services de counselling ont été étendus à toutes les régions et une série de brochures, "Focus sur l'emploi", a été produite à l'intention des employés.

Au cours de l'année, des stratégies visant les employés touchés par le fusionnement ou les mesures de décentralisation ont été mises au point. De plus, on s'est efforcé, comme par le passé, d'accroître la qualité et l'efficacité du processus de dotation en personnel. Un répertoire de candidats partiellement appréciés a été mis en oeuvre, à titre d'expérience, dans la région de la Nouvelle-Ecosse et l'on a préconisé l'emploi de techniques de sélection plus fiables, comme les tests, les renseignements concernant l'évaluation du rendement et la vérification des références. Priorité a aussi été accordée à l'élaboration et la mise en oeuvre de modules de formation conçus pour aider les gestionnaires et les superviseurs à mieux comprendre le processus de dotation en personnel.

Au cours de l'année, la Commission a réussi à accroître la proportion des femmes, des autochtones et des handicapés physiques au sein

## Personnel

qui sera implantée à l'échelle nationale. Les régions ont commencé à instaurer ce service au fur et à mesure de la parution des annuaires téléphoniques publics l'annonçant. En outre, le système de classement par sujets a été réexaminé et mis à jour à l'aide des données contenues dans le répertoire de toutes les collections de documents qui se trouvent à l'Administration centrale et dans les Bureaux régionaux.

Deux des objectifs que vise le Programme d'amélioration de la signalisation de la CEIC, (composante du Programme de symbolisation fédérale) consistent à désigner les emplacements de projets et les locaux dans lesquels des services sont offerts au public. Au cours de l'année, plus de 10,000 panneaux de signalisation de projet ont été érigés à l'échelle du Canada et 757 installations de la Commission munies de panneaux de signalisation sur les immeubles.

Durant l'année, un système informatisé d'inventaire des biens meubles a été mis sur pied afin de répondre tant aux exigences des organismes centraux qu'à celles de la Commission et du Ministère. Ce système automatisé national, qui servira à contrôler les immobilisations de la Commission et du Ministère, dont la valeur totale excède \$100 millions, comporte comme caractéristiques un catalogue garni de photographies, un seul document de base, un progiciel de déclaration souple et des mécanismes de contrôle.



marché du travail et des tendances qui s'y dessinent ont prochainement. A l'occasion de la conférence, le Ministre a également annoncé la création d'un groupe consultatif du secteur privé qui doit fournir son apport au système.

A l'appui des activités du Groupe de travail sur les congés de perfectionnement professionnel, des consultations approfondies ont eu lieu avec les sous-ministres fédéraux et provinciaux, l'industrie et les représentants syndicaux, et un certain nombre de documents d'information ont été présentés au groupe de travail. Le rapport produit par le groupe doit faciliter les consultations exhaustives qui se tiendront avec les représentants des principaux secteurs d'activité en vue d'arrêter un plan d'action relativement à l'éducation permanente et à la formation des travailleurs canadiens.

Un certain nombre d'évaluations ont été menées durant l'année, conformément au plan quinquennal d'évaluation; les résultats de ces travaux ont été pris en compte dans l'élaboration et la modification de plusieurs initiatives de la politique de la Commission.

Le groupe de la Politique stratégique et Planification a également pris une part active aux travaux du Comité de la main-d'oeuvre et des affaires sociales de l'OCDE.

## Finances et Administration

Pour étayer les possibilités dont elle dispose en matière d'évaluation et de planification à long terme de même que pour appuyer la mise en oeuvre des nouveaux systèmes concernant la politique et la gestion des dépenses, la Commission a remanié en profondeur son processus de planification globale durant 1982-1983.

Le nouveau processus de planification et d'imputabilité, qui doit être implanté en 1983-1984, présente les grandes caractéristiques suivantes:

- il définit mieux les rapports qui existent entre l'analyse du milieu et la présentation de l'aperçu de la stratégie et du plan opérationnel plurianuel;

Par suite d'une décision du Cabinet, qui accordait à tous les citoyens canadiens la possibilité d'accéder sans frais d'intervalle aux informations sur les programmes de l'Etat, la Gestion des télécommunications a mis au point, pour les fins de la Commission, une politique

Face au besoin d'obtenir, dans de meilleurs délais, des informations plus concises sur le profil de l'organisation, des supports électroniques auxquels les cadres supérieurs de l'Administration centrale et des Bureaux régionaux peuvent avoir simultanément accès ont été élaborés. Ce système d'information de gestion a été éprouvé au cours d'un projet pilote, avec beaucoup de succès, et l'on prévoit l'implanter intégralement d'ici la fin de 1983.

La Commission et le Ministère ont dressé et soumis leur premier plan annuel des dépenses, pour 1983-1984. Ce plan offrira aux parlementaires et au public en général un exposé complet et circonstancié des objectifs et des priorités de l'organisation, des dépenses qu'elle projette et des résultats qu'elle s'attend à obtenir.

Le directeur exécutif, Finances et Administration, de même que le sous-ministre adjoint, Politique stratégique et Planification, ont assumé conjointement la responsabilité de coordonner le processus.

La Commission et le Ministère ont dressé et soumis leur premier plan annuel des dépenses, pour 1983-1984. Ce plan offrira aux parlementaires et au public en général un exposé complet et circonstancié des objectifs et des priorités de l'organisation, des dépenses qu'elle projette et des résultats qu'elle s'attend à obtenir.

- il comprend des dispositifs permettant de comparer les opérations au plan arrêté et de relier ces derniers aux résultats à atteindre.
- Le directeur exécutif, Finances et Administration, de même que le sous-ministre adjoint, Politique stratégique et Planification, ont assumé conjointement la responsabilité de coordonner le processus.
- il a été doté d'un mécanisme visant à garantir que la planification opérationnelle soit centrée sur les priorités et les autres objectifs définis; et
- il inclut désormais la ratification de contrats de gestion;
- il fait participer les cadres fonctionnels et les chefs de programme à l'élaboration des lignes directrices du Président touchant la planification et à celles des contrats de gestion;
- il met l'accent sur la détermination des priorités et offre une meilleure perspective du processus aboutissant à la diffusion des lignes directrices du Président en matière de planification;



Politique stratégique et Planification

Le groupe de la Politique stratégique et Planification a pour mission d'effectuer les recherches et les analyses de la politique qui sont indispensables pour bien élaborer et mettre en oeuvre, dans le domaine du marché du travail, du soutien du revenu et de l'immigration, des lignes de conduite et des programmes qui sont conformes aux objectifs socio-économiques nationaux. En 1982-1983, le Ministère a entrepris un éventail de travaux de recherche et d'analyse de la politique dans le secteur du développement des ressources humaines. Comme auparavant, on a surtout mis l'accent sur la dynamique du marché du travail et l'aptitude des programmes en place à répondre efficacement aux besoins de l'économie canadienne. Les activités rattachées au marché du travail comptent notamment les suivantes:

- production de rapports périodiques traitant des faits nouveaux sur le marché du travail et des conditions économiques;

- recherche des solutions pouvant être apportées par le truchement de la politique et des programmes, pour atténuer les niveaux élevés de chômage tenant aux ralentissements cycliques de l'économie;

- analyse des problèmes d'adaptation au marché du travail qu'éprouvent les groupes définis y compris les jeunes et les femmes;
- détermination des pénuries de compétences dans les professions.

Les activités touchant l'immigration ont porté sur l'étude des points suivants:

- formule permettant d'adapter les niveaux d'immigration en fonction des déséquilibres sur le marché du travail;
- incidence sur le Canada qu'ont les changements proposés dans les lois américaines en matière d'immigration;
- tendances récentes pour ce qui est de l'embauchage au Canada d'universitaires étrangers;
- adaptation des réfugiés indochinois; et

- pays de provenance et caractéristiques des travailleurs immigrants qui entrent au Canada.

Pour ce qui est de l'assurance-chômage, plusieurs projets d'importance ont été entrepris pour déterminer la situation professionnelle et financière des travailleurs qui ont épuisé leur droit aux prestations d'assurance-chômage. Ces études ont servi de pierre d'assise à de nouveaux programmes de création d'emplois. La politique régissant le versement de prestations aux pêcheurs indépendants ainsi que le programme de prestations de maternité ont été réexaminés en vue de les rendre plus équitables.

En étroite collaboration avec les Finances et l'Administration et le Comité exécutif, le système interne de planification globale de la Commission et du Ministère a été remanié, et la dernière main mise au processus de planification et d'imputabilité. Ce dernier vise à répondre aussi bien aux exigences des gestionnaires internes qu'à celles des organismes centraux.

En mai 1982, on a commencé à concevoir un nouveau système de collecte de renseignements sur le marché du travail, soit le Système de projections des professions au Canada (SPPC), qui permettra de mieux prévoir, par année et par province, les tendances de l'offre et de la demande futures de main-d'oeuvre dans les professions canadiennes. Les étapes marquantes de l'élaboration et de la mise en oeuvre du SPPC ont été définies lors d'une conférence technique fédérale-provinciale qui s'est déroulée en juin 1982. Les analystes fédéraux, provinciaux et régionaux ont conjointement arrêté une liste des priorités aux fins d'un programme d'études sectorielles, et une étude du secteur hospitalier a été entamée.

La première d'une série de conférences nationales sur les perspectives dans les professions a été organisée et tenue à Ottawa en janvier 1983. Regroupant des représentants des administrations fédérales et provinciales, du monde des affaires, des organisations syndicales et des établissements de haut savoir, de même que ceux de groupes spéciaux, cette conférence a permis aux intéressés de donner leurs impressions au sujet du SPPC, tout en servant de point de ren-







mission, chargé de s'occuper de la Direction générale des affaires d'immigration du ministère des Affaires extérieures. Cette section s'est employée à résoudre les problèmes qui se posaient entre l'Immigration et le ministère des Affaires extérieures, depuis l'intégration du Service extérieur, ainsi que les questions d'intérêt particulier qui concernent ces deux organismes. Cette section est aussi chargée de déterminer, d'élaborer et d'administrer le fonctionnement des rouages de communications interministérielles pour faire en sorte que le programme de la Commission concernant les bureaux à l'étranger soit exécuté de façon efficace grâce à l'intervention de ces deux organismes.

### Comité consultatif du statut de réfugié

Au début de mai 1982, le Comité consultatif du statut de réfugié a été restructuring et jout depuis d'une plus grande indépendance vis-à-vis de la Commission du fait que le président relève directement du Ministère et que les agents oeuvrent au sein de ce comité à plein temps et sont dispensés d'exercer leurs fonctions habituelles pendant la période où ils font partie du Comité. Plus tard au cours de l'année, le Comité a quitté les locaux de la Commission pour aménager dans un autre édifice.

Au cours de l'année, le Comité consultatif du statut de réfugié a augmenté son effectif afin de répondre aux demandes de revendication du statut de réfugié. Un certain nombre de changements ont été effectués afin d'améliorer et d'accélérer le processus décisionnel. À cet égard, la préparation à la mise en oeuvre d'un projet pilote concernant les auditions orales constitue une innovation importante. Ce projet entrera en vigueur à compter du mois de mai 1983 à Montréal et Toronto. Les résultats de cette initiative donneront des indices sur les moyens à adopter pour renforcer le processus d'audition.

réglementait les sorties et les mesures de contrôle et définissait ses objectifs sur le plan politique. Toutefois, récemment, le programme de réunion des familles a eu plus de succès. Il est certain que le Vietnam contrôle toujours de façon rigoureuse le départ de ses ressortissants, en exigeant un permis de sortie. Au cours de 1980-1981, 599 personnes sont arrivées au Canada en vertu du programme de réunion des familles. En 1981-1982, 1,662 personnes sont arrivées au Canada, et en 1982-1983, environ 2,000 personnes ont retrouvé leurs parents au Canada.

Étant donné le caractère délicat du programme de réunion des familles, il a été décidé de l'exempter des critères s'appliquant à l'immigration au Canada, sur le plan économique, pour 1982-1983.

### Moyen-Orient

Face aux hostilités qui se propagent de plus en plus au Liban, le Ministère a annoncé que des mesures spéciales seraient adoptées à l'endroit des Libanais. Ces mesures prévoient l'étude en vertu de critères de sélection élargis des demandes d'immigration de parents de citoyens et de résidents permanents canadiens, qui résident normalement au Liban et qui ont été directement touchés ou déplacés par le conflit qui y règne. En outre, ces nouvelles mesures ont permis aux Libanais qui ne pouvaient retourner au Liban à cause de la guerre de solliciter la résidence permanente pendant leur séjour au Canada.

### Intégration du Service extérieur

La Section de la liaison avec le Service extérieur a été établie pour faire fonction d'un seul centre de responsabilité, à l'intérieur de la Com-



Opérations à l'étranger

Amérique latine

Comme la guerre civile, au Salvador, a continué de déraciner des milliers de personnes, nombreuses d'entre elles ont cherché asile dans d'autres pays, et beaucoup ont sollicité l'admission au Canada à titre de réfugié. Depuis un an, le ministère des Affaires extérieures redistribue des ressources dans cette région, pour faire en sorte que ces demandes soient menées à bien rapidement. En outre, les ressources supplémentaires ont permis aux agents de rapprocher leurs visites dans les régions d'Amérique centrale où se concentrent les réfugiés. Les mesures spéciales en faveur des Salvadoriens annoncées en 1981 sont toujours en vigueur. Ces mesures, ainsi que l'afflux croissant de réfugiés venus directement de cette région, ont permis à 2,187 Salvadoriens de venir au Canada ou de faire légitimer leur statut au Canada jusqu'à la fin de 1982.

Ailleurs en Amérique latine, les programmes spéciaux pour l'Uruguay, l'Argentine et le Chili ont continué d'être appliqués, et des représentations ont été faites auprès de ces gouvernements en faveur des individus qui veulent émigrer au Canada.

Europe de l'Est

Des programmes visant la réunion des familles en provenance de l'Europe de l'Est ont continué de susciter une collaboration étroite entre la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et le ministère des Affaires extérieures, pendant l'année en cours.

Le ministère des Affaires extérieures a continué à s'occuper de l'aspect à l'étranger des mesures spéciales annoncées en octobre 1981 selon lesquelles: 1) les visiteurs Polonais qui avaient de proches parents au Canada leur offrant une aide à l'adaptation ont été autorisés à rester ici aux fins de résidence permanente; 2) les visiteurs polonais qui ne satisfaisaient pas aux exigences relatives au droit d'établissement ont été autorisés à prolonger la validité de leur statut de visiteur, et 3) les Canadiens qui avaient

République socialiste du Vietnam

des parents en Pologne ont été incités à paraître ces parents, en vertu de critères de sélection élargis. En outre, les demandes des prisonniers et des détenus politiques polonais sont actuellement à l'étude, à Varsovie, en vertu d'un nouveau règlement concernant les membres des catégories désignées, en faveur des prisonniers politiques et des personnes opprimées, qui est entré en vigueur à la fin de 1982. Aux termes de ces nouvelles dispositions, les demandes de 51 personnes qui ont obtenu le droit d'établissement en 1982 ont été étudiées et il est probable que 300 personnes seront sélectionnées en 1983.

Entre octobre 1981 et avril 1983, l'ambassade du Canada, à Varsovie a délivré 3,853 visas de visiteur et 2,577 promesses de visa d'immigrant et, de ce nombre, 1,719 ont été cueillis à l'ambassade. Les autres 858 personnes n'ont pu, semble-t-il, obtenir des autorités polonaises des permis d'émigration.

D'autres demandes présentées par des Européens de l'Est, particulièrement des ressortissants polonais, ont été étudiées en Europe de l'Ouest. Comme en 1981, un groupe de travail spécial a passé un mois à Vienne pour aider à examiner plus de 5,000 demandes soumises par des ressortissants polonais.



à suivre dans ce cas est longue. Il faut d'abord établir que la personne concernée satisfait aux critères régissant l'exception et aux autres exigences en matière d'immigration comme l'examen médical et la vérification des antécédents. Enfin, il faut de six à huit mois pour compléter les formalités administratives liées à l'obtention, par décret du conseil, d'une dispense des exigences de visa/immigration.

En 1982, 14,707 personnes ont obtenu au Canada le droit d'établissement, soit une augmentation de 7.6 % par rapport à 1981 (13,671 personnes).

### Décision dans l'affaire Perez

Par suite de la décision rendue le 25 mai 1982 par la Cour d'appel fédérale dans l'affaire E.A. Jimenez Perez contre le ministre de l'Emploi et de l'Immigration, toute personne se trouvant au Canada peut solliciter la résidence permanente tout en présentant une demande au gouverneur en conseil, conformément au paragraphe 11(2) de la Loi sur l'immigration, pour être dispensée de l'obligation de solliciter et d'obtenir à l'étranger un visa d'immigrant. La Cour a décidé que les agents d'immigration sont tenus d'étudier toutes les demandes qui doivent être présentées au gouverneur en conseil pour permettre à cet organisme de décider si une mesure spéciale devrait être adoptée. Avant que cette décision soit rendue, seules les demandes ayant fait l'objet de recommandations favorables étaient transmises au gouverneur en conseil. Cette décision est actuellement portée en appel devant la Cour suprême du Canada. Cette exigence imposée par la Cour fédérale influe de façon sérieuse sur tous les aspects de l'administration du programme d'immigration, aux points d'entrée et dans les bureaux au Canada. Au 31 mars 1983, quelque 1,000 demandes avaient été reçues partout au Canada et des méthodes ont été établies pour faire en sorte que le délai d'exécution soit le plus bref possible tout en respectant intégralement la décision du tribunal.

Selon le paragraphe 9(1) de la Loi sur l'immigration, tout immigrant est tenu de solliciter et d'obtenir un visa avant de se présenter à un point d'entrée. Toutefois, la Loi prévoit que, dans certaines circonstances, des demandes de résidence permanente peuvent être présentées au Canada et presque toutes les personnes ainsi admises le sont en vertu du paragraphe A115(2). Ce paragraphe autorise l'admission de certaines personnes, par décret en conseil, pour des motifs de politique générale ou des considérations d'ordre humanitaire. Un autre groupe qui peut obtenir au Canada le droit d'établissement comprend les personnes à qui un permis du Ministre a été accordé pour une période de cinq ans.

En vertu du paragraphe A115(2), des agents peuvent déterminer les cas qui méritent que le Ministre intervienne favorablement auprès du gouverneur en conseil lorsque l'application rigoureuse d'autres paragraphes de la Loi ou du Règlement irait à l'encontre de l'intérêt national du Canada ou, pour des considérations d'ordre humanitaire et des motifs de compassion, causerait des tribulations inutiles. En voici quelques exemples:

- l'existence de personnes à charge dans l'entité familiale comme des conjoints, des enfants et des parents âgés;
- des circonstances exceptionnellement difficiles dans le pays d'origine (des programmes spéciaux existent pour les ressortissants du Salvador, de la Pologne et du Liban;
- résidence au Canada à long terme ou de fait; motifs de politique générale ou d'intérêt national, comme des personnes qui influent sur les aspects économique, culturel, social ou scientifique de la vie au Canada.

Un décret du conseil est obtenu pour l'admission de personnes dont le cas mérite une attention spéciale, mais qui ne peuvent se conformer à toutes les exigences de la Loi et du Règlement sur l'immigration. Puisqu'un décret du conseil crée, en fait, une exception à la Loi, la marche

### Octroi au Canada du droit d'établissement



Arbitrage

et de ce nombre, 399 portaient sur des refus de parrainage opposés par des agents de cette Commission, 330 sur des ordonnances de renvoi rendues par des arbitres et sept étaient interjetées par le Ministre contre des décisions favorables rendues par des arbitres.

Les arbitres, en poste dans 16 centres au Canada, président les enquêtes de l'immigration concernant les personnes qui présument ne se conformaient pas à la Loi ou au Règlement sur l'immigration. Ce sont les arbitres qui décident si une personne peut entrer ou demeurer au Canada ou encore si elle doit quitter le pays.

En 1982-1983, les arbitres ont terminé 8,078 enquêtes, qui ont abouti à la délivrance de 5,197 ordonnances d'expulsion, avis d'interdiction de séjour et ordonnances d'exclusion. Quant aux autres enquêtes, les personnes en cause ont été autorisées à entrer ou à demeurer au Canada ou bien le cas a été réglé d'une autre façon.

De plus, au 31 mars 1983, 7,493 enquêtes étaient en cours. De ce nombre, 6,788 avaient été ajoutées en attendant qu'une décision soit rendue au sujet d'une revendication du statut de réfugié. L'arriéré dans le processus de reconnaissance du statut de réfugié a été nuisible à l'efficacité du système d'enquête en matière d'immigration.

Les arbitres ont procédé à 5,734 révisions des motifs de la détention pour déterminer pourquoi des individus étaient gardés en détention par l'immigration. L'importance du nombre de ces révisions, comme les années précédentes, est partiellement attribuable à des détentions à long terme et au fait qu'une révision doit avoir lieu au moins une fois par semaine. Des détentions à long terme étaient liées à une légère proportion de personnes faisant l'objet d'une enquête qui avaient revendiqué le statut de réfugié. Des revendications du statut de réfugié ont été présentées au cours de 3,646 enquêtes. Il y avait aussi quelques individus qui ont refusé de révé-

Étude de cas spéciaux

Un comité d'étude faisant fonction d'organisme administratif supérieur a été formé il y a plusieurs années par le Ministre, pour procéder à un examen définitif, à l'Administration centrale, des cas inusités. En 1982, le Comité a étudié 2,538 cas dont 244, soit 9.6 %, ont été approuvés, 2,119, soit 83.5 %, ont été refusés et 175, soit 6.9 %, ont été différés ou renvoyés ailleurs.

Les gens ont depuis longtemps pris l'habitude d'écrire au Ministre directement, ou par l'intermédiaire d'un tiers comme un avocat ou un député, pour demander un compte rendu de l'état de cas à l'étude ou un réexamen de décisions défavorables. En 1982, plus de 5,000 représentations de ce genre ont été prises en considération et le Ministre y a répondu. Ces réponses comportent habituellement l'obtention de rapport en provenance de bureaux à l'étranger et au Canada, et l'examen de ces cas par des représentants de la Commission. À la fin de l'année financière, le temps nécessaire à la préparation de réponses aux lettres adressées au Ministre s'étaient considérablement améliorés, et l'arriéré était réduit. Ces améliorations étaient attribuables à des augmentations de personnel et à l'adoption de meilleures méthodes pour le traitement de la correspondance. On étudie actuellement entre autres mesures, la possibilité d'accroître l'utilisation d'ordinateurs ainsi que l'efficacité de l'organisation en vue d'améliorer les modalités d'étude des cas.

Formalités opérationnelles et études de cas  
Correspondance du Ministre

leur identité dans le but de résister à l'expulsion.

Au cours de l'année financière, 136 décisions arbitrales ont fait l'objet d'un appel devant la Cour fédérale; de ce nombre, 85 ont été rejetées, 40 retirées et 11 accueillies.



Canada peut constituer une menace pour la santé publique et le bien-être des Canadiens ou la sécurité nationale, d'entrer ou de demeurer au Canada. Les mesures prises en vue d'atteindre cet objectif comprennent la détermination de l'identité, l'arrestation, le dépôt de gages, la détention, les poursuites en justice, les appels et les litiges concernant ces personnes.

En 1982-1983 l'exécution de la Loi aux points d'entrée a notamment donné lieu à l'examen de deux millions de personnes qui cherchaient à entrer au Canada et à la production de plus de 16,000 rapports sur des personnes soupçonnées d'être des membres de catégories non admissibles. Au cours de la même période, on a procédé au Canada à quelque 75,000 investigations en fait d'immigration, et 20,610 personnes ont été signalées dans les rapports parce qu'elles ne se conformaient pas aux dispositions de la Loi concernant les visiteurs. Dans la majorité de ces cas, soit 13,000, la personne en cause avait dépassé la durée de séjour autorisée, avait travaillé au Canada sans autorisation ou ne se conformait pas d'une façon ou d'une autre aux dispositions de la Loi sur l'immigration.

Pour ce qui est des litiges soumis à la Cour fédérale et à la Cour suprême, il est intéressant de remarquer que pendant les neuf premiers mois de l'année financière, 480 demandes ont été soumises à la Cour fédérale du Canada; de ce nombre, 247 cas ont été résolus — 14 ont été accueillis, 165 rejetés et 68 retirés. Les autres sont en suspens. Cinquante-deux appels ont été interjetés devant la Cour suprême du Canada; de ce nombre, 13 ont été rejetés, quatre ont été retirés et 35 sont en suspens. Aucun appel n'a été accueilli. La Commission a interjeté appel quatre fois devant la Cour fédérale: deux cas ont été rejetés et un accueilli.

Des fonctionnaires de la Commission représentent le Ministre dans la grande majorité des cas entendus par la Commission d'appel de l'immigration (CAI). Entre avril et décembre 1982, la CAI a reçu 735 nouvelles demandes de réexamen du statut de réfugié. De ce nombre, 597 ont été rejetées, 49 retirées et 35 accueillies. La CAI est d'avis que plus de 87 % des requérants n'étaient pas des réfugiés authentiques. Un total de 736 appels ont été interjetés devant la CAI,

Au chapitre de l'exécution de la Loi, la Commission se charge, entre autres, d'appliquer, à l'égard des visiteurs, des étudiants, des travailleurs temporaires, des immigrants, des résidents de retour, les mesures de contrôle qui s'imposent. Un des principaux objectifs du programme d'exécution de la Loi consiste à empêcher les immigrants ou les visiteurs dont la présence au

## Exécution de la Loi

Des exemplaires de ces documents de travail, d'adaptation des immigrants.

Le rôle du fédéral en matière d'établissement et

Le rapport du groupe de travail CEIC-Secrétariat d'Etat, terminé en décembre 1981, a inspiré une série de documents de travail sur

## Rôle du fédéral

Au cours de l'année, le Canada a accueilli 111 réfugiés spéciaux et leur a fourni de l'aide à l'établissement.

Programme en faveur des réfugiés handicapés, 50 en vertu du Programme en faveur des réfugiés tuberculeux, 28 suivant le Programme d'aide conjointe et 26 aux termes du Programme en faveur des mineurs non accompagnés. De plus, les deux ententes fédérales-provinciales conclues avec les provinces du Manitoba et de Terre-Neuve permettront d'accueillir des réfugiés spéciaux et de leur fournir de l'aide à l'établissement.

## Refugiés aux besoins spéciaux

offrent aux immigrants des services directs d'établissement, notamment des services d'accueil, d'information, d'interprétation, d'orientation et de counselling.



que certains immigrants éventuels avaient atteint 21 ans entre le moment où leurs demandes avaient été présentées et la fin des formalités, ce qui les rendait non admissibles. Ces nouvelles directives auront pour effet de réduire les formalités bureaucratiques et de raccourcir d'environ trois mois le temps de traitement, de sorte que le cas de ces familles pourra être réglé sans trop de retard ou d'inconvénients.

Artistes de spectacle étrangers

Après l'adoption, en mai 1982, de mesures supplémentaires visant à protéger les perspectives de carrière pour les artistes et les animateurs d'émissions de divertissement canadiens, la Commission a entrepris des consultations exhaustives auprès de divers secteurs du monde du spectacle pour appuyer la politique des "Canadiens d'abord" d'Emploi et Immigration. Des comités consultatifs officiels ont été formés avec des groupes représentant des domaines comme les orchestres symphoniques, le cinéma et la télévision. Des pourparlers sont actuellement en cours pour former des comités dans d'autres domaines des arts d'interprétation. Ces comités permettent à la Commission, aux syndicats d'artistes et aux associations professionnelles d'examiner des questions et des lignes directrices plus générales concernant l'entrée d'artistes, de techniciens et d'administrateurs étrangers en rapport avec l'industrie du spectacle.

Etablissement

Tout au long de l'année, la Commission a continué de faciliter, sur les plans économique, social et culturel, l'adaptation des nouveaux immigrants et des réfugiés à la vie canadienne. L'aide a été fournie grâce à divers programmes dont l'exécution est assurée par les bureaux de la Commission au Canada, de concert avec d'autres ministères fédéraux, d'autres ordres de gouvernement et le secteur privé.

Prêts de transport

Aux termes du Programme des prêts de transport, 7,967 prêts totalisant \$11,498,533 ont été consentis à des immigrants et à des réfugiés pour les aider à payer leurs frais d'examen médicaux et de transport au Canada. Les prêts accordés aux réfugiés ne portent pas intérêt. Toutefois, les prêts consentis aux autres immigrants portaient intérêt à 15 % du 1er janvier jusqu'au 31 décembre 1982 et à 9 7/8 % du 1er janvier au 31 décembre 1983. Le montant des remboursements de prêts a totalisé \$9,054,838 pour l'année.

Aide à l'adaptation

En exécution du Programme d'aide à l'adaptation, de l'aide financière a été accordée aux immigrants démunis au titre des besoins élémentaires (nourriture, vêtement et logement) et des effets mobiliers essentiels (meubles, appareils etc.). Aux termes de ce Programme, les frais de transport au Canada des réfugiés handicapés ont également été payés. Selon les prévisions pour 1982-1983, le total des dépenses engagées au titre de ce Programme se chiffrera à \$25,815,761. A cause du grand nombre de personnes démunies qui revendiquent le statut de réfugié, une exception aux modalités d'application du Programme d'aide à l'adaptation a été approuvée et permettra à la Commission d'allouer des sommes à des organismes bénévoles choisis pour qu'ils fournissent une aide financière à ces personnes. En 1982-1983, \$100,000 ont été mis à la disposition d'organismes, au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique.

Etablissement et adaptation des immigrants

Dans le cadre du Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants (PEAI), la Commission a passé avec 132 organisations bénévoles des contrats d'achat de services. Les prévisions pour 1982-1983 indiquent que le coût total s'élèvera à \$2,884,975. Les organisations







De nouvelles règles sur les membres de la catégorie désignée sont entrées en vigueur le 5 novembre 1982. Elles visent les prisonniers politiques et les personnes opprimées qui se trouvent encore dans leur pays de citoyenneté, qui sont citoyens d'un pays énuméré à l'Annexe du

Minorités persécutées

Aux termes de la Loi sur l'immigration, le Ministre est tenu de consulter les gouvernements provinciaux avant que les futurs niveaux d'immigration ne soient fixés par le gouvernement fédéral. Les gouvernements territoriaux ont aussi été consultés en 1982. En outre, quelque 100 organismes non gouvernementaux, dont des groupes d'employeurs, d'employés, de spécialistes et d'action ont été interrogés. Des consultations sur la question des réfugiés ont eu lieu avec le Haut-commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, les gouvernements provinciaux et les organismes canadiens d'aide et d'assistance judiciaire aux réfugiés, particulièrement les groupes confessionnels. Des consultations spéciales ont été entamées pour trouver des moyens de partager les dispositions relatives au parrainage des réfugiés. Des consultations spéciales sur l'établissement et l'adaptation des immigrants ont aussi été amorcées.

Consultations

En 1983, au nombre des réfugiés parrainés par le gouvernement, tel qu'annoncé dans le rapport sur les niveaux d'immigration, 3,000 viendront d'Indochine, 3,000 de l'Europe de l'Est, 2,000 de l'Amérique latine et des Antilles, 1,000 d'Afrique, 800 du Moyen-Orient, 200 d'autres régions du monde, et on prévoit aussi une réserve pour imprévus de 2,000 personnes.

Réfugiés salvadoriens

En 1982, les Salvadoriens qui se trouvaient aux Etats-Unis et qui risquaient d'être expulsés au Salvador, où leur vie aurait pu être en danger, sont devenus admissibles au bénéfice du pro-

Réfugiés et visiteurs polonais

L'agitation sans cesse croissante qui régnait en Pologne en 1981 a incité le gouvernement canadien à adopter des mesures en vue d'aider les Polonais se trouvant au Canada, en Pologne et dans des camps de réfugiés de l'Europe de l'Ouest. Les visiteurs polonais, au Canada, se sont vu accorder le choix de solliciter la résidence permanente ou de prolonger leur séjour temporairement. Les Canadiens qui avaient des parents en Pologne se sont vu accorder la possibilité de soumettre des engagements d'aide pour faciliter l'admission de ces parents à titre d'immigrants en vertu de critères de sélection élargis.

Les pays énumérés dans l'Annexe sont l'Argentine, le Chili, la Pologne et l'Uruguay.

- Règlement et qui cherchent à se rétablir au Canada, et
- a) en raison d'actes posés qui seraient considérés au Canada comme une expression légitime de la liberté de pensée ou comme l'exercice légitime des droits civils dont jouissent les syndicats et les dissidents, i) ont été détenus ou emprisonnés durant plus de 72 heures avec ou sans acte d'accusation, ou ii) ont fait périodiquement l'objet de quelque forme de contrôle pénal, ou
  - b) craignant avec raison d'être persécutés du fait de leur race, de leur religion, de leur nationalité, de leurs opinions politiques ou de leur appartenance à un groupe social particulier, ne peuvent se réclamer de la protection du pays dont ils ont la citoyenneté.
- Les pays énumérés dans l'Annexe sont l'Argentine, le Chili, la Pologne et l'Uruguay.



Recrutement et sélection

En se concertant avec les provinces, la Commission recrute, sélectionne et admet au Canada des immigrants, des étudiants étrangers et des travailleurs temporaires étrangers.

Niveaux d'immigration

Selon l'article 7 de la Loi sur l'immigration, le Ministre dépose annuellement au Parlement un rapport sur le nombre d'immigrants devant être admis pendant toute période donnée et les éléments d'ordre démographique pris en considération pour fixer ce nombre. Le cinquième de ces rapports, déposé le 1er novembre 1982 et concernant 1983, 1984 et 1985, indiquait qu'en raison de la récession économique, et particulièrement des difficultés actuelles en matière d'emploi, il y aurait des réductions dans les niveaux d'immigration déjà annoncés pour 1983 et 1984. La fourchette, pour 1983, a été réduite de 134,000 - 144,000 à 105,000 - 110,000, et celle de 1984, de 130,000 - 145,000 à 115,000 - 125,000. Celle de 1985 a été établie à 120,000 - 130,000 aux fins de planification. Les fourchettes pour 1984 et 1985 sont sujettes à révision et, si nécessaire, à redressement.

Composantes du mouvement d'immigration

Le rapport sur les niveaux d'immigration annonçait aussi que le nombre de réfugiés par- rainés par le gouvernement s'élèverait à 10,000, avec une réserve pour imprévus de 2,000. La res- triction touchant le nombre de travailleurs sélec- tionnés, entrée en vigueur le 1er mai 1982, entraînerait en 1983 une diminution du nombre relatif à cette composante, c'est-à-dire de 20,000 - 25,000, comme il avait été annoncé, à 8,000 - 10,000. Le nombre des entrepreneurs, des personnes autonomes, des retraités et de certai- nes personnes admises pour des motifs de com- passion et des considérations d'ordre humani- taire s'élèverait en 1983 à 11,000.

Plan annuel de 1983 en faveur des réfugiés

Le Canada apporte la quatrième contribution en importance au budget du Haut commissa- riat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), et fait des dons généreux aux organismes inter- nationaux d'aide aux réfugiés comme la Croix- Rouge internationale. Le Canada est membre du comité exécutif du HCR et cherche des solu- tions, sur le plan diplomatique, aux problèmes des pays sources de réfugiés.

Ses frontières sont ouvertes au rétablissement contrôlé des réfugiés, comme l'indique le Plan annuel en faveur des réfugiés. Ce Plan, qui fait l'objet d'un chapitre du Rapport annuel au Par- lement sur les niveaux d'immigration, est éta- bli par le gouvernement fédéral après consulta- tions auprès du HCR, des gouvernements pro- vinciaux et des organismes canadiens d'aide et d'assistance judiciaire aux réfugiés, particu- lièrement les groupes confessionnels. Le nombre de réfugiés qui seront admis ne peut être prévu que pour un an, en raison du caractère chan- geant de la situation internationale pour ce qui concerne les réfugiés.

Les statistiques pour 1982 indiquent que le Plan annuel en faveur des réfugiés, visant l'ad- mission de 12,000 réfugiés parrainés par le gou- vernement, a été réalisé dans une proportion de 94 %. Même si les prévisions pour l'Amérique latine et l'Afrique n'ont pas été entièrement réa- lisées, les programmes, dans ces régions, pren- nent des dimensions de plus en plus importan- tes et le Canada poursuit ses efforts pour iden- tifier, dans ces régions où les réfugiés sont nom- breux, les personnes qui ont des besoins spéciaux.

Les réfugiés qui se sont rétablis au Canada peuvent être aidés par le gouvernement fédéral ou être parrainés par des groupes privés ou des familles. En 1982, plus de 4,000 personnes sont venues au Canada grâce à la formule de parrai- nage privé et plus de 5,000 personnes ont obtenu la résidence permanente en vertu de program- mes spéciaux à caractère humanitaire en faveur de membres de la catégorie de la famille venant du Liban, de la Pologne et du Salvador. En outre, certains réfugiés obtiennent le droit d'éta-



moment du licenciement ou après celui-ci ou lors

de la cessation d'emploi.

Depuis le 5 septembre 1982, les paiements comme la rémunération tenant lieu de préavis et les indemnités de congés payés, les primes (exception faite des primes de rendement), de même que les gratifications ne prennent plus valeur de rémunération assurable. Ces modifications devraient éliminer bon nombre des ambiguïtés et des incohérences qui surgissent lorsque vient le moment de déterminer avec précision les sommes qui constituent une rémunération assurable aux fins de l'assurance-chômage.

### Amélioration du contrôle des dépenses

Le Programme d'avis d'embauchage (PAE) permet à la Commission de déceler et d'empêcher les erreurs dans le versement des prestations parce que le bénéficiaire n'a pas déclaré son travail ou sa rémunération de façon précise. Ce programme se compose de trois systèmes distincts: le système manuel d'Avis d'embauchage (SMAE), le système automatisé d'Avis d'embauchage (SAAE) et le système automatisé de données sur la rémunération (SADR). Durant l'année financière 1982, on a perfectionné ces systèmes afin de réduire les coûts d'exploitation et d'accroître la participation des employeurs. En 1983, on s'attend à une participation accrue des employeurs aux trois systèmes puis-que le programme est très bien accepté. Grâce aux changements qui lui ont été apportés, le SADR constitue en 1982 l'un des programmes les plus rentables. Il est si précis qu'il rapporte \$6.47 pour chaque tranche de \$1 de frais et que la participation des employeurs a augmenté de 27 % en comparaison de l'année 1981. De même, l'amélioration du SMAE et du SAAE a permis une meilleure rentabilité à un point tel que chaque dollar dépensé rapporte \$7.48. De plus, la participation des employeurs au SMAE et au SAAE s'est accrue de 32 % comparative-ment à 1981.

### Réduction du taux de la cotisation

En vertu de ce programme, les employeurs qui ont un régime d'assurance-salaire approuvé peuvent obtenir une réduction de leur taux de cotisation d'assurance-chômage, mais ils doivent partager la réduction avec les salariés qui sont protégés par le régime. Le nombre d'employeurs qui bénéficient d'une réduction du taux de la cotisation a passé de 28,900 en 1981 à 30,300 en 1982. En conséquence, les réductions des cotisations accordées aux employeurs a atteint \$259 millions en 1982, tandis qu'en 1981, elles étaient de \$239 millions.

Même si le nombre d'employeurs inscrits au Programme de réduction du taux de la cotisation est restreint, les travailleurs qu'ils assurent représentent plus de 57 % de la population active du Canada. En 1982, les employeurs qui participaient au programme ont fait l'objet de vérification pour déceler et prévenir les abus à l'égard du fonds de l'Assurance-chômage par l'intermédiaire du programme de réduction du taux de la cotisation.

### Le numéro d'assurance sociale

Plus de 70,000 employeurs participent actuellement au Programme d'avis d'embauchage. A la fin de la dernière année financière, 177,740 vérifications avaient été entreprises qui ont permis de déceler 52,226 trop-payés. Le Programme d'avis d'embauchage a rapporté plus de \$12,077,454 millions en trop-payés, amenant des et pénalités.

La Commission a délivré 509,750 nouveaux numéros d'assurance sociale (NAS) durant l'année 1982. En tout, 187,024 registres ont été modifiés et 171,185 demandes de remplacement ont été traitées.



Au cours de l'année financière 1982, le Régime d'assurance-chômage, l'un des programmes les plus importants de soutien du revenu des travailleurs sans emploi, a joué un rôle déterminant dans l'économie canadienne. En 1982, 3,900,000 prestataires se sont partagés \$8.58 milliards au titre des prestations d'assurance-chômage, ce qui représente une augmentation de plus de 30 % des prestataires par rapport à l'année précédente (voir le tableau 21 et les annexes 1 et 2).

Par conséquent, tous les secteurs de l'administration de l'assurance-chômage ont dû faire face à un surcroît de travail comme cela avait été le cas en 1981-1982 du fait de l'augmentation du nombre de bénéficiaires. De même, la relance en 1982 du Programme de travail partagé, pour permettre aux employeurs de prévenir les licenciements massifs et aux travailleurs de se partager le travail disponible a rudement mis à l'épreuve le personnel et l'organisme. Cependant, en dépit de la charge de travail, le système a continué de fonctionner efficacement et, dans la plupart des cas, le personnel de la Commission a procédé, sans retard majeur, au traitement des demandes de même qu'au versement des prestations.

## Contrôle amélioré du traitement des demandes

Pour faire face à l'accroissement de la charge de travail, la Commission a mis en place de nouveaux procédés afin d'offrir au public un service acceptable. La Commission a été en mesure de réduire les retards dans le traitement des demandes en faisant des estimations et des rapports sur la rapidité avec laquelle les demandes étaient traitées et les paiements autorisés, de même qu'en fixant des limites quant à l'arriéré des demandes. C'est ainsi qu'à la fin de 1982, les demandes de prestations étaient traitées en moyenne dans les 24 jours civils.

## Le Relevé d'emploi

Le Relevé d'emploi (RE) est un rapport que l'employeur doit remplir pour chaque salarié dont l'emploi prend fin. Le document est essentiel pour déterminer l'admissibilité du demandeur aux prestations d'assurance-chômage.

En 1981-1982, un programme de sensibilisation destiné à la fois aux employeurs et aux employés de la Commission a permis de réduire le nombre de trop-payés, comme en fait foi le rapport du Vérificateur général de 1982.

En outre, une étude a été entreprise par un groupe de travail composé de représentants du gouvernement et du secteur privé dans le but de rendre le Relevé d'emploi plus efficace. Parallelement, la Commission et Revenu Canada, Impôt ont entrepris une vérification nationale des registres de paye des employeurs afin de déterminer les raisons pour lesquelles des renseignements erronés sont consignés sur le RE.

## Le système global de dépistage

En 1982, la Commission a élaboré un système global de dépistage pour déterminer l'ampleur des erreurs commises lors du traitement des demandes et de l'émission des chèques ainsi que pour évaluer l'efficacité des mesures de contrôle. Le système a été créé principalement pour cerner et résoudre les problèmes qui donnent lieu à des trop-payés et à des moins-payés. Il a été conçu pour satisfaire aux exigences du Vérificateur général, du Contrôleur général et du Conseil du Trésor, la Commission devant rendre des comptes sur le contrôle des erreurs.

## Changements apportés au Règlement Sommes versées à la cessation d'emploi

Le 9 août 1982, la Commission entérinait des changements au Règlement sur l'assurance-chômage touchant les sommes versées au



faire l'objet d'amples consultations avec les représentants syndicaux concernés, afin de tenir compte de leurs préoccupations avant d'approuver le projet. Il faut respecter les droits de rap-  
 pel existants, lorsqu'ils s'appliquent aux parti-  
 cipants admissibles au programme RELAIS.  
 Aux termes du programme, les contributions du  
 secteur public au titre des salaires constituent  
 une contribution seulement, et les contributions  
 des promoteurs au même titre sont à la fois sou-  
 haitable et, dans un grand nombre de cas,  
 prévues.

Au 31 mars 1983, le programme RELAIS  
 avait approuvé 43 % des 80,000 emplois qu'il  
 s'était fixé comme objectif, moyennant un enga-  
 gement de moins de 40 % du total des fonds  
 fédéraux-provinciaux dont il dispose.



être répartis par région. S'étant fixé comme objectif initial de fournir 60,000 emplois aux personnes les plus durement touchées pendant la récession économique, le programme RELAIS a obtenu des fonds supplémentaires de \$153.35 millions des administrations provinciales ou territoriales. Par conséquent, 80,000 emplois au maximum seront créés pour les bénéficiaires qui ont épuisé leur droit aux prestations, les bénéficiaires de l'aide sociale et les personnes démunies. De ce fait, l'objectif de 60,000 emplois sera largement dépassé.

Des accords ont été signés avec le Yukon et toutes les provinces, en vue d'établir des programmes financés et exécutés conjointement et qui reflètent les priorités et les stratégies économiques régionales. Dans la plupart des régions, il incombe à un conseil consultatif régional du programme RELAIS, composé d'un nombre égal de représentants désignés des gouvernements fédéral et provinciaux, d'établir ces priorités. La participation directe des provinces au programme de création d'emplois est l'une des caractéristiques importantes du programme RELAIS: elle permet non seulement d'accroître le montant de l'affectation et partant, le nombre d'emplois créés, mais également de tenir compte des besoins en matière d'emploi des différentes régions du pays.

Toutefois on a relevé des écarts importants d'une région à l'autre, même si tous les programmes (Canada — Ontario Employment Development Program, Canada-Saskatchewan Job Creation Program Canada, Newfoundland NEED Program) s'inspirent des modalités d'application du programme fédéral RELAIS. Dans la région du Québec, à cause de difficultés dans la mise en oeuvre du programme commun, l'accord a été annulé le 25 mars 1983. Le programme RELAIS dans la région du Québec est maintenant entièrement financé et exécuté par le gouvernement fédéral.

Au programme cofinancé, s'ajoute, dans chaque région, une contribution fédérale pour le financement des projets soumis par des ministères et organismes fédéraux. Le gouvernement fédéral s'occupe d'administrer cette affectation et toute autre somme fédérale allouée à la région

mais n'étant pas expressément tirée des fonds du programme cofinancé.

A la fin de l'année 1982-1983, le programme avait engagé \$189.3 millions, tirés des fonds fédéraux, et créé 34,368 emplois. Les frais totaux des projets pour la même période se sont élevés à \$352.7 millions, la contribution totale des promoteurs représentant \$91.6 millions (26 % des coûts totaux des projets).

On peut attribuer l'importance de la contribution des promoteurs à l'élargissement des critères d'admissibilité pour les promoteurs en vertu du programme RELAIS, qui incluent maintenant les organismes du secteur privé. Les promoteurs du secteur privé doivent établir des activités admissibles, c'est-à-dire des activités préalables à la production ou visant à maintenir, augmenter et améliorer la capacité de production. Habituellement, ces activités ne doivent pas produire directement de recettes. A l'origine, le secteur privé a manifesté une certaine réticence à l'égard du programme RELAIS, mais n'a pas tardé à y participer activement. Ainsi, à la fin de l'année financière, le secteur privé avait soumis plus de 2,400 demandes, soit 24 % du nombre total de propositions reçues. D'ailleurs, la participation de ce secteur s'est révélée extrêmement rentable: le coût par emploi pour tous les promoteurs fédéraux s'est élevé en moyenne à \$5,510 contre \$3,904 dans le cas des emplois parraïnés par le secteur privé, soit une réduction de plus de 30 %. Au 31 mars 1983, le secteur privé assumait plus de 53 % des frais totaux des projets et fournissait un nombre important d'emplois supplémentaires après la période de financement des projets.

Par ailleurs, on s'est penché sur les préoccupations initiales des syndicats à l'égard du programme RELAIS, tout particulièrement en ce qui concerne le montant admissible des contributions au titre des salaires et des droits de rap-pel. Les responsables du programme RELAIS ont rencontré des dirigeants syndicaux au début de la mise en oeuvre du programme, afin de veiller à ce qu'ils comprennent le but et les objectifs du programme. Du reste, en vertu des modalités d'application, les activités de projet, qui sont établies là où il y a un syndicat, doivent



désire); en deuxième lieu, la Commission continuera à verser les prestations directement aux prestataires; enfin, la période de prestations du prestataire peut être prolongée jusqu'à concurrence de six semaines sur un total de 58 semaines.

Par ailleurs, le gouvernement fédéral a approuvé l'affectation de \$220 millions au programme pour les années civiles 1982 et 1983. De ce montant, \$170 millions viennent de l'Assurance-chômage et \$50 millions du Fonds du revenu consolidé, à titre de fonds complémentaires provenant de l'enveloppe économique des ministères suivants: Environnement, Pêches et Océans et Agriculture.

Stimulation de l'emploi

Programme à l'intention des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi (PDPE)

Cette initiative d'envergure au chapitre des subventions salariales versées au secteur privé a été mise en oeuvre en mai 1981. Le PDPE a pour objectif d'inciter les employeurs du secteur privé à embaucher et à garder, dans des emplois continus, des personnes handicapées et d'autres personnes en chômage qui éprouvent beaucoup de difficultés à obtenir et à conserver un emploi en raison d'obstacles sociaux, culturels ou autres. Le programme prévoit le versement d'une subvention salariale décroissante représentant 85 % de la rémunération brute puis, 50 % et 25 %, à l'égard de 65 semaines au total dans le cas de travailleurs handicapés et de 39 semaines dans le cas de toute autre personne défavorisée sur le plan de l'emploi.

De plus, les employeurs peuvent demander le remboursement (jusqu'à concurrence de \$10,000) des frais liés au réaménagement du lieu de travail ou à l'achat d'équipement spécial nécessaires pour embaucher une personne handicapée en vertu du PDPE.

En 1982-1983, 4,891 personnes handicapées et 16,766 autres personnes fortement défavorisées sur le plan de l'emploi (c'est-à-dire, 21,657 personnes au total) se sont prévaluées du pro-

Programme de relance de l'aide à l'emploi

Le 28 octobre 1982, le ministre des Finances, M. Marc Lalonde, a annoncé la création du nouveau programme de Relance de l'aide à l'emploi (RELAIS). Pour la phase opérationnelle, allant de janvier 1983 à juin 1984, le gouvernement fédéral a affecté \$500 millions devant

Programme de subvention salariale transférable

Le programme fait également appel à l'ap-pui et aux compétences des groupes communautaires, afin d'assurer la création de débouchés dans le secteur privé pour les travailleurs admissibles et pour fournir des services avant et après le placement aux employeurs et aux travailleurs avec ces groupes. Pour 1982-1983, les déboursés se sont élevés au total à \$34.9 millions.

Les personnes âgées de moins de 25 ans, 49.4 % étaient 36.2 %, les autochtones 3.2 %, et les jeunes âgés de moins de 25 ans, 49.4 %.



député souhaitait les mettre en oeuvre, avec les conseils consultatifs locaux.

La troisième composante d'Été Canada, le Volet des projets fédéraux, a permis de financer les projets de création d'emplois pour étudiants parrainés par des ministères et organismes fédéraux. Les fonds ont été alloués à chaque province ou territoire, d'après les données sur le chômage des étudiants. En 1982, des emplois ont été créés pour environ 5,870 étudiants en vertu de ce volet.

En 1982, \$121 millions ont été affectés aux initiatives d'emplois d'étudiants. De ce montant, les Programmes d'instruction des cadets et de formation des réservistes, exécutés par le ministère de la Défense nationale, ont reçu \$10 millions tandis que le Programme pour les gendarmes spéciaux surnuméraires (GRC), administré par le Solliciteur général du Canada, a été doté de \$600,000. Par ailleurs, \$13.8 millions ont été réservés aux Centres d'Emploi du Canada pour étudiants et \$96.6 millions au Programme d'emploi pour étudiants - Été Canada. Les programmes du ministère de la Défense nationale ont permis de créer 12,446 emplois tandis que 136 emplois ont été fournis en vertu du programme de la GRC.

## Assurance-chômage — Projets créateurs d'emplois

Les projets créateurs d'emplois de l'assurance-chômage donnent l'occasion aux prestataires d'assurance-chômage de participer, de leur propre gré, à des projets dont l'ensemble de la collectivité peut profiter. Ce programme est exécuté en vertu des dispositions de l'article 38 de la Loi sur l'assurance-chômage. Il prévoit l'utilisation de fonds du Régime d'assurance-chômage, qui visent à assurer le soutien du revenu, pour créer des emplois productifs qui ne pourraient autrement être fournis aux travailleurs licenciés et pour aider ces derniers à conserver leurs compétences.

Trois faits à souligner: en premier lieu, la Commission portera le montant maximal hebdomadaire des prestations payables à \$240 par semaine (le promoteur peut y suppléer, s'il le

environ 41,000 emplois au coût de \$96,6 millions. Ces fonds ont été accordés dans le cadre des composantes mentionnées ci-dessous.

La Composante de l'emploi dans la Fonction publique a créé environ 2,840 stages d'été dans les ministères et organismes fédéraux. Il s'agit de l'emploi de nature technique ou spécialisée ayant trait au domaine d'études des participants. En 1982, on a mis l'accent sur les stages de perfectionnement, lesquels pouvaient être échelonnés sur trois étés et comportaient diverses tâches donnant progressivement aux étudiants davantage de responsabilités.

Afin d'appliquer dans le secteur privé les principes de la Composante de l'emploi dans la Fonction publique, quelque \$2 millions, tirés des fonds d'Été Canada, ont été consacrés à des initiatives spéciales. Dans le cadre de ces initiatives, on estime que 810 stages d'été ont été créés, à titre expérimental, dans des organismes sans but lucratif du secteur privé. Ces stages ressemblaient à ceux de la Composante de l'emploi dans la Fonction publique, en ce qu'ils donnaient aux étudiants l'occasion d'acquérir une expérience directement liée à leurs aspirations professionnelles.

Dans le cadre de la deuxième composante d'ÉtÉ Canada, le Volet des projets communautaires, des emplois ont été créés dans tout le pays pour quelque 31,460 étudiants, dans des projets approuvés par la collectivité et mis sur pied par des organismes bien établis. Le programme versait, au titre des salaires, une contribution égale au taux salarial minimal en vigueur dans la province et une contribution au titre des autres frais du projet pouvant s'élever à \$35 par semaine de travail.

Pour tout projet, la contribution fédérale maximale était de \$50,000. Chaque projet a engagé au moins trois étudiants de l'endroit pour une période de six à 18 semaines, leur donnant un travail utile et productif avantageux à la fois pour l'étudiant et la collectivité.

Les fonds du Volet des projets communautaires ont été alloués aux circonscriptions fédérales, d'après les données sur le chômage des étudiants. Les projets étaient approuvés par suite de consultations à l'échelle locale avec le député de la circonscription concernée et, si le



quement ou mentalement (certains participants appartenait à plus d'un groupe cible).

Aide au développement économique local

Le Programme d'aide au développement économique local (ADEL) a été lancé à titre expérimental à l'automne de 1980. Conçu pour jouer un rôle direct et actif de stimulation de l'emploi dans le secteur privé, ce programme encourage le développement d'entreprises locales dans les collectivités à croissance lente. Il finance la planification et l'exploitation d'agences locales. Ces agences fournissent une aide technique et un soutien financier limité à des entreprises locales existantes ou proposées qui créeront des emplois permanents dans la collectivité.

Ce programme comporte deux étapes: une étape de planification et une étape de mise au point. Dans le premier cas, un montant pouvant atteindre \$50,000 est versé à un organisme important, comme un Board of Trade, une Chambre de commerce ou une association de développement économique, en vue de la mise sur pied d'une agence ADEL et de la planification de ses activités d'investissement. Lorsque la demande officielle de financement de l'étape de mise au point est approuvée, l'agence ADEL est admissible à un financement maximal de \$250,000 par année pour administrer et réaliser son plan.

Dans le cadre du programme pilote, 93 propositions ont été reçues. A cause de restrictions financières, seulement 14 propositions ont été approuvées et financées pour l'étape de planification. Ces 14 agences en sont maintenant à l'étape de mise au point.

En 1982-1983, les agences ADEL ont créé plus de 600 emplois dans le secteur privé. En outre, les investissements de ces sociétés, de l'ordre de \$1,563,477, ont permis d'obtenir de l'extérieur des fonds s'élevant à \$5,763,367. Le Programme d'aide au développement économique local est administré conjointement par la CEIC et le ministère de l'Expansion économique régionale. Pour l'année financière 1982-1983, le budget du programme s'élevait à \$2.7 millions.

Programme d'emploi pour les innovations technologiques

Le Programme d'emploi pour les innovations technologiques (PEIT) a été lancé en septembre 1980. Ce programme pilote était destiné à créer des emplois à l'intention des diplômés d'études supérieures dans les domaines scientifiques et techniques, qui n'arrivaient pas à trouver du travail dans leur discipline. Ce programme vient en aide aux petits organismes en leur accordant des subventions salariales pour les nouveaux emplois offerts en recherche et en développement et pour l'application des résultats dans un certain nombre de régions prioritaires. Le Programme d'emploi pour les innovations technologiques appuie les activités d'innovation technologique dans le domaine de la fabrication et de la mise au point de produits et de procédés. Les programmes restreints de conservation de l'énergie de même que les autres techniques en matière d'énergies de remplacement sont également de son ressort.

Une contribution fédérale, pouvant atteindre 75 % du salaire de chaque employé admissible, peut être versée jusqu'à concurrence de \$290 par semaine, pendant au plus 12 mois. Chaque employeur est admissible à un montant maximal de \$150,000.

Le programme s'est fait sentir surtout dans les petites entreprises du secteur privé. Ces dernières représentent, en effet, 70.1 % du nombre total des accords signés avec des employeurs.

Etc Canada: programme d'emploi d'été pour étudiants

Le Programme d'emploi d'été pour étudiants, Etc Canada, annoncé le 22 janvier 1981, a remplacé le Programme d'emploi d'été pour les jeunes. Il a été conçu pour soutenir les projets proposés par des organismes bien établis, des municipalités ainsi que des ministères et organismes fédéraux.

Son objectif était de fournir aux étudiants des emplois d'été en créant des postes en sus des postes réguliers. En 1982, ce programme a généré



de la période comprise entre l'automne 1982 et mars 1984, au titre des salaires, des frais généraux et du matériel.

Au total, 14,676 demandes ont été présentées dans le cadre du programme; le montant total demandé était de l'ordre de \$809,4 millions. La troisième série de projets devrait créer des emplois pour 45,300 personnes.

### Projets de services communautaires du Canada

Les Projets de services communautaires du Canada (PSCC) sont un programme national de création d'emplois dans le secteur du bénévolat et des services sociaux communautaires. Dans le cadre de ce programme, les organismes peuvent faire une demande de financement pour une période maximale de trois ans. Les projets d'une durée de plus d'un an sont visés par une formule de financement décroissant, c'est-à-dire que le montant de la contribution fédérale équivalait approximativement, au cours de la deuxième et de la troisième année, à 66 % et 33 % respectivement du montant versé la première année. La formule de financement décroissant, jumelée à une possibilité de financement pendant trois ans, est un moyen structuré de créer des emplois de longue durée. Grâce à cette association entre le gouvernement fédéral et les principaux établissements sociaux, ces emplois pourront probablement devenir permanents. Le programme offre aux projets des capitaux d'amorçage grâce auxquels ils ont ainsi un certain temps pour développer d'autres ressources et devenir autonomes.

Lorsque les Projets de services communautaires du Canada ont été lancés en août 1980, la demande de financement dépassait le montant offert. Cette tendance s'est maintenue au cours de la deuxième année d'existence. Environ \$10 millions ont été versés pour l'année financière 1982-1983, ce qui correspond à 672 projets et 1,784 participants. Avec l'avènement des mesures spéciales d'emploi, plusieurs groupes cibles étaient représentés en bon nombre dans les projets: 78 % des participants étaient des femmes, 40 % des jeunes, 11 % des autochtones et 11 % des personnes handicapées physiquement.

développement est une composante plus continue: il permet au programme de participer plus efficacement à la planification du développement et aux cycles budgétaires des organismes locaux et des autres programmes des gouvernements fédéral et provinciaux ayant des objectifs similaires. De plus, une autre composante, l'Action en cas d'urgence, est appliquée dans le cas de perturbations importantes résultant d'un cataclysme ou de la fermeture imprévue d'une entreprise importante dans une petite collectivité dont elle était le seul employeur, et offre alors aux personnes touchées des emplois provisoires jusqu'à ce que des possibilités d'emploi de longue durée plus appropriées voient le jour.

Les Mesures spéciales d'emploi, lancées au cours d'une phase précédente du programme afin que les femmes, les jeunes, les autochtones et les personnes handicapées trouvent plus facilement du travail, restent en vigueur, tout comme les dispositions visant des catégories particulières d'activité correspondant aux priorités nationales et régionales.

La troisième série de Projets de développement communautaire du Canada comporte des activités devant fournir de l'emploi dans les domaines prioritaires suivants, sélectionnés en consultation avec d'autres ministères fédéraux et avec les gouvernements provinciaux:

- économie d'énergie;
- infrastructure de l'aquiculture et des pêcheries;
- développement du tourisme;
- développement communautaire et restauration;
- conservation de l'environnement et récupération;
- études de rentabilité visant à déterminer la possibilité d'exploiter commercialement les richesses locales;
- emploi des autochtones;
- construction d'habitations par des sociétés sans but lucratif et revalorisation.

Un total de \$246,3 millions a été prévu pour les projets approuvés qui se dérouleront au cours



Services de main-d'oeuvre agricole du Canada

Etablis pour faciliter la coopération de la Commission avec tous les secteurs, les Services de main-d'oeuvre agricole du Canada (SMAC) fonctionnent comme des bureaux de placement dans les collectivités agricoles et travaillent en collaboration avec les Centres d'Emploi du Canada en vue de fournir une main-d'oeuvre agricole suffisante et appropriée. Il y a maintenant 65 Services de main-d'oeuvre agricole du Canada situés dans toutes les régions agricoles importantes du pays. En 1982-1983, ces services ont permis de doter 173,900 postes vacants. En outre, les Centres d'Emploi du Canada ont placé 16,057 travailleurs agricoles et sont à la source du mouvement des travailleurs vers les régions agricoles. Le budget affecté aux Services de main-d'oeuvre agricole était de l'ordre de \$5.1 millions pour l'année financière.

Les Commissions locales de la main-d'oeuvre agricole (CLMA) offrent des services consultatifs aux SMAC et établissent des lignes directrices relatives aux taux de salaire, aux conditions de travail et à l'hébergement des travailleurs engagés par l'intermédiaire de ces services.

Programmes des travailleurs agricoles saisonniers

Ces programmes s'occupent de faire venir des travailleurs étrangers afin de satisfaire aux besoins temporaires des employeurs pendant des périodes précises. Les travailleurs étrangers occupent des emplois agricoles saisonniers pour lesquels il n'y a pas de candidats canadiens. En 1982, les Antilles ont fourni 4,819 travailleurs et le Mexique, 691. La plupart ont travaillé dans des fermes et des conserveries de l'Ontario tandis qu'un petit nombre seulement a été envoyé dans les provinces de l'Alberta, du Manitoba et du Québec.

Développement de l'emploi

d'emplois

Programme d'aide à la création locale

Au cours de la dernière année financière, le Programme d'aide à la création locale d'emplois (PACLE) a encore atteint son objectif de création d'emplois de longue durée pour les personnes qui, en raison de désavantages sur le plan de l'emploi, sont incapables de trouver et de conserver un poste qui leur convienne sur le marché du travail. Sa réussite est attribuable à ses projets de formation (préparation), qui offrent à ses clients l'occasion d'acquérir des connaissances élémentaires et des compétences professionnelles ainsi qu'à ses projets d'établissement d'entreprises (conservation), qui consistent à mettre en place de petites entreprises qui engagent des travailleurs défavorisés sur le plan de l'emploi.

En 1982-1983, le Programme d'aide à la création locale d'emplois a versé \$57 millions au total à 555 projets. De ce montant \$20.5 millions ont été consacrés aux jeunes, \$23.4 millions aux autochtones, \$27.4 millions aux femmes et \$6.2 millions aux personnes handicapées (les participants peuvent appartenir à plus d'un groupe).

Projets de développement communautaire du Canada

Lancés à l'été de 1980, les Projets de développement communautaire du Canada (PDCC) étaient une initiative importante de développement de l'emploi destinée à faire naître des débouchés, grâce à la création directe d'emplois, dans les régions touchées par un taux de chômage élevé.

Ce programme a pris une nouvelle orientation très différente en 1982-1983. Deux principales stratégies, désignées sous le nom de Volet des projets généraux et de Volet des projets de développement, ont été élaborées. Le Volet des projets généraux est provisoire et doté d'une souplesse lui permettant de se consacrer, selon les besoins, aux régions, groupes ou secteurs aux prises avec une crise temporaire sur le plan de



économique avec le gouvernement des Territoires-du-Nord-Ouest; et

- initiation d'efforts de coopération entre l'industrie et le gouvernement afin d'améliorer et d'accélérer la formation des Canadiens dans les professions clés du forage au large des côtes et du domaine maritime en général.
- De concert avec l'Administration du pipeline du Nord, la Commission a poursuivi son travail avec le groupe d'entreprises de la Foothills Pipe Lines et avec les entrepreneurs chargés de la construction du pipe-line, afin de les aider à trouver des travailleurs répondant à leurs exigences pour la construction des sections "pré-fabriquées" du pipe-line dans le sud de la Colombie-Britannique, en Alberta et en Saskatchewan. Des efforts particuliers ont été déployés pour que des travailleurs autochtones soient engagés dans le cadre du projet. De plus, la Commission aide les fournisseurs à trouver des travailleurs répondant à leurs besoins, afin que les Canadiens bénéficient le plus possible de toute prestation de biens et de services associée à la réalisation du projet.

### Accords fédéraux-provinciaux sur le développement de l'emploi agricole

Ces accords s'attachent à promouvoir la conservation et la coopération en vue de l'établissement de directives et de programmes et assurent le financement partiel des activités relatives à l'emploi agricole, aux termes des ententes de financement conjoint.

En 1982-1983, le gouvernement fédéral a engagé quelque \$1,371,000 dans des projets d'amélioration de logements pour les travailleurs agricoles saisonniers, de transport quotidien des travailleurs affectés à la récolte, de recherches sur le marché du travail et de publication. Des accords fédéraux-provinciaux sur le développement de l'emploi agricole ont été signés avec toutes les provinces, sauf l'Alberta et Terre-Neuve.

vêtement, de la chaussure et du tannage, et est administré par la CEIC. Les mesures d'adaptation de l'industrie offrent, entre autres, de l'aide aux entreprises rentables de ces mêmes industries dans le cadre du Programme sectoriel d'aide aux entreprises, ainsi qu'aux entreprises d'autres secteurs industriels situées dans des régions désignées ou désireuses de s'y établir, dans le cadre du Programme de développement commercial et industriel.

En 1982-1983, quelque 13,000 travailleurs des industries du textile, du vêtement, de la chaussure et du tannage ont reçu, par l'intermédiaire des programmes de la CEIC, une aide dont le coût prévu s'élève à près de \$12.5 millions.

### Energie: projets importants, planification économique et coordination

Tout au long de 1982-1983, la Commission a continué de venir en aide aux promoteurs de projets ainsi qu'aux ministères gouvernementaux dans la planification des ressources humaines et l'établissement de mécanismes visant à assurer l'insertion de cette planification dans les initiatives et les programmes gouvernementaux globaux de développement économique. Voici quelques-unes de ces initiatives ou réalisations particulières:

- négociation de plans d'emploi avec un nombre important d'entreprises du secteur de l'énergie participant à l'exploration au large des côtes et à l'exploitation des richesses naturelles à terre;
- participation à un comité fédéral-territorial de la haute direction, chargé d'étudier les effets de l'exploitation des hydrocarbures dans les régions de l'Arctique et du Nord sur les aspects politiques, économiques et sociaux ainsi que sur les richesses naturelles;
- présentations et propositions au Comité spécial du Sénat sur le Pipe-line du Nord et à la Commission de l'examen des évaluations environnementales dans la mer de Beaufort;
- négociation d'une entente de développement



Chatham et de Windsor en Ontario, de McA-Nouvelle-Ecosse ont continué à bénéficier de l'aide offerte en vertu du PAAIM en 1982-1983. Dans les 12 collectivités désignées jusqu'à maintenant, les mesures d'adaptation de la main-d'oeuvre devraient bénéficier à un groupe cible d'environ 18,650 travailleurs.

Dans les collectivités désignées, des comités d'aide à l'adaptation communautaire subventionnés par le fédéral, ont été mis sur pied. Formés de représentants des entreprises, des syndicats et des organismes gouvernementaux, ils donnent des conseils touchant les besoins en matière de développement économique et social. Ces comités constituent également un point central permettant de faciliter la coordination des mesures du PAAIM et leur intégration aux autres programmes fédéraux, provinciaux et municipaux.

### Programme canadien pour un nouveau industriel

En 1981, le gouvernement a annoncé un programme de cinq ans doté d'un budget de \$267 millions en vue de favoriser la viabilité des industries du textile, du vêtement, de la chaussure et du tannage et d'aider les collectivités et les travailleurs les plus touchés par l'engagement continu du Canada à l'égard de la libéralisation graduelle du commerce international dans ces secteurs. Le Programme canadien pour un nouveau industriel est conçu pour faciliter la restructuration, le raffermissement et la modernisation des entreprises dans les secteurs précités, pour élargir et diversifier la base économique des collectivités qui dépendent grandement de ces industries ainsi que pour aider les travailleurs licenciés à trouver de nouveaux emplois ou à profiter de prestations de retraite anticipée.

Le 26 octobre 1981, l'Office canadien pour un nouveau industriel était mis sur pied; il compte 17 membres provenant des milieux patronaux et syndicaux et des organismes et ministères gouvernementaux. L'Office reçoit ses directives d'un comité spécial de ministres, présidé par le Premier ministre, et administre les

Les mesures d'adaptation de la main-d'oeuvre du Programme canadien pour un nouveau industriel comprennent également le Programme d'aide à l'adaptation des travailleurs (retraite anticipée) de Travail Canada, qui vise tous les travailleurs des industries du textile, du

Le PCRI constitue une série de mesures d'adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre destinées aux entreprises et aux travailleurs des industries du textile, du vêtement, de la chaussure et du tannage. Le 23 novembre 1982, les mesures d'adaptation de la main-d'oeuvre devant être mises en oeuvre par la CEIC ont été annoncées: les programmes et services courants de la Commission sont offerts à tous les travailleurs de ces industries et aux travailleurs licenciés des régions spéciales; en outre, les travailleurs des entreprises des industries en question qui reçoivent une aide dans le cadre du PCRI mais qui ne résident pas dans les régions spéciales, pourront avoir accès à des subventions salariales transférables, à une aide majorée au titre de la mobilité, à des allocations de formation majorées et, dans les collectivités les plus durement touchées, à la création d'emplois supplémentaires.

Le PCRI constitue une série de mesures d'adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre destinées aux entreprises et aux travailleurs des industries du textile, du vêtement, de la chaussure et du tannage. Le 23 novembre 1982, les mesures d'adaptation de la main-d'oeuvre devant être mises en oeuvre par la CEIC ont été annoncées: les programmes et services courants de la Commission sont offerts à tous les travailleurs de ces industries et aux travailleurs licenciés des régions spéciales; en outre, les travailleurs des entreprises des industries en question qui reçoivent une aide dans le cadre du PCRI mais qui ne résident pas dans les régions spéciales, pourront avoir accès à des subventions salariales transférables, à une aide majorée au titre de la mobilité, à des allocations de formation majorées et, dans les collectivités les plus durement touchées, à la création d'emplois supplémentaires.

On a déterminé que 21 régions dépendent grandement des industries du textile, du vêtement, de la chaussure et du tannage. De ce nombre, sept régions spéciales étaient désignées par le gouvernement le 8 avril 1982. Il s'agit des collectivités suivantes: au Québec, Trois-Rivières, Cap-de-la-Madeleine, Grand-Mère et Shawinigan, Drummondville, Victoriaville, Princeville et Plessisville, Sherbrooke et Magog, Valleyfield; en Ontario, Cornwall et Hawkesbury. Grâce à ces désignations, des mesures spéciales d'adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre sont mises en oeuvre afin de favoriser leur affermissement et la diversification des bases économiques et d'accroître les occasions d'emploi pour les travailleurs licenciés de ces industries.

Le PCRI constitue une série de mesures d'adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre destinées aux entreprises et aux travailleurs des industries du textile, du vêtement, de la chaussure et du tannage. Le 23 novembre 1982, les mesures d'adaptation de la main-d'oeuvre devant être mises en oeuvre par la CEIC ont été annoncées: les programmes et services courants de la Commission sont offerts à tous les travailleurs de ces industries et aux travailleurs licenciés des régions spéciales; en outre, les travailleurs des entreprises des industries en question qui reçoivent une aide dans le cadre du PCRI mais qui ne résident pas dans les régions spéciales, pourront avoir accès à des subventions salariales transférables, à une aide majorée au titre de la mobilité, à des allocations de formation majorées et, dans les collectivités les plus durement touchées, à la création d'emplois supplémentaires.



de l'Immigration, de l'Industrie et du Commerce, de l'Expansion économique régionale et du Travail ont annoncé un programme triennal doté d'un budget de \$350 millions (porté à \$450 millions en 1982-1983) visant à promouvoir la restructuration industrielle et à offrir une aide pour l'adaptation de la main-d'oeuvre. Le PAAIM fait intervenir une coopération inter-ministérielle pour une meilleure mise en valeur des ressources humaines et il est conçu pour suppléer aux programmes existants. En outre, il aide les collectivités, les industries et les travailleurs les plus durement touchés par la baisse des occasions d'emploi permanent découlant d'une restructuration industrielle importante.

Le PAAIM comprend deux éléments principaux: les mesures axées sur la main-d'oeuvre et l'industrie, qui sont disponibles de façon générale, et les mesures d'adaptation communautaire à l'intention des travailleurs et des industries. Les mesures d'adaptation communautaire à l'intention des travailleurs, mises en oeuvre par la Commission, consistent, d'une part, en mesures supplémentaires d'adaptation de la main-d'oeuvre (subvention salariale transférable pour le réembauchage de travailleurs âgés et création directe d'emplois supplémentaires en vertu du Programme d'emploi communautaire) et, d'autre part, en l'élargissement et la majoration de l'aide à la mobilité et à la formation.

Les mesures communautaires du PAAIM comprennent également les prestations d'adaptation pour les travailleurs de Travail Canada (retraite anticipée), versées par la CEIC. Les stimulateurs du PAAIM offerts en vertu du Programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée (FMFMS), qui est accessible à tous, ont été majorés en 1981-1982 et 1982-1983.

En 1982-1983, le Cabinet a désigné les municipalités suivantes aux fins de l'aide offerte en vertu du PAAIM: Asbestos/Thetford-Mines au Québec, Kitchener/Waterloo et Sudbury en Ontario et Port Alberni en Colombie-Britannique. Suite à la prolongation de la période initiale de désignation d'un an, les collectivités de Montmagny/L'Islet, de Port-Carrier/Sept-Iles (Schéfferville) et de Tracy/Sorel au Québec, de Brantford, de

Le 19 janvier 1981, les ministres de l'Emploi et

## Programme d'aide à l'adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre

Au cours de l'année financière 1982-1983, 11,809 demandes ont été approuvées, touchant 219,608 travailleurs, ce qui a permis d'éviter le licenciement de 91,874 travailleurs.

Le programme a été bien accueilli tant par les employeurs que par les travailleurs. Les employeurs voyaient en ce programme une occasion de conserver des travailleurs qualifiés pendant les périodes de ralentissement et les travailleurs étaient en mesure de maintenir leurs compétences et leurs habitudes de travail. En outre, ils recevaient ainsi plus d'argent que s'ils avaient touché uniquement des prestations d'assurance-chômage.

Le programme de travail partagé est régi par l'article 37 de la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage. En 1982-1983, les accords de Travail partagé duraient entre 6 et 38 semaines (26 semaines et une prolongation possible de 12 semaines). Le budget maximal, fixé à l'origine à \$10 millions et tiré du compte d'assurance-chômage, a été porté à \$190 millions pour l'année civile 1982 et à \$250 millions pour 1983.

Le programme a été bien accueilli tant par les employeurs que par les travailleurs. Les employeurs voyaient en ce programme une occasion de conserver des travailleurs qualifiés pendant les périodes de ralentissement et les travailleurs étaient en mesure de maintenir leurs compétences et leurs habitudes de travail. En outre, ils recevaient ainsi plus d'argent que s'ils avaient touché uniquement des prestations d'assurance-chômage.

Le programme de travail partagé est régi par l'article 37 de la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage. En 1982-1983, les accords de Travail partagé duraient entre 6 et 38 semaines (26 semaines et une prolongation possible de 12 semaines). Le budget maximal, fixé à l'origine à \$10 millions et tiré du compte d'assurance-chômage, a été porté à \$190 millions pour l'année civile 1982 et à \$250 millions pour 1983.

Le programme de travail partagé est régi par l'article 37 de la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage. En 1982-1983, les accords de Travail partagé duraient entre 6 et 38 semaines (26 semaines et une prolongation possible de 12 semaines). Le budget maximal, fixé à l'origine à \$10 millions et tiré du compte d'assurance-chômage, a été porté à \$190 millions pour l'année civile 1982 et à \$250 millions pour 1983.

Le programme de travail partagé est régi par l'article 37 de la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage. En 1982-1983, les accords de Travail partagé duraient entre 6 et 38 semaines (26 semaines et une prolongation possible de 12 semaines). Le budget maximal, fixé à l'origine à \$10 millions et tiré du compte d'assurance-chômage, a été porté à \$190 millions pour l'année civile 1982 et à \$250 millions pour 1983.

Le programme de travail partagé est régi par l'article 37 de la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage. En 1982-1983, les accords de Travail partagé duraient entre 6 et 38 semaines (26 semaines et une prolongation possible de 12 semaines). Le budget maximal, fixé à l'origine à \$10 millions et tiré du compte d'assurance-chômage, a été porté à \$190 millions pour l'année civile 1982 et à \$250 millions pour 1983.

Le programme de travail partagé est régi par l'article 37 de la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage. En 1982-1983, les accords de Travail partagé duraient entre 6 et 38 semaines (26 semaines et une prolongation possible de 12 semaines). Le budget maximal, fixé à l'origine à \$10 millions et tiré du compte d'assurance-chômage, a été porté à \$190 millions pour l'année civile 1982 et à \$250 millions pour 1983.



Le Service consultatif de la main-d'oeuvre (SCM) offre une aide financière aux employeurs et aux travailleurs afin de leur permettre d'élaborer conjointement des plans pour la croissance et l'expansion de l'entreprise, l'achat de nouvel équipement et la modification des processus de travail ainsi que de minimiser les répercussions de travail.

### Service consultatif de la main-d'oeuvre

La Commission a également fait des progrès importants en liant la planification des ressources humaines aux programmes fédéraux d'aide aux entreprises. Ces liens permettent de veiller à ce que les dépenses gouvernementales appuient les priorités relatives à la mise en valeur des ressources humaines et que les entreprises soient en mesure d'exécuter des projets pour lesquels elles ont reçu une aide. Des dispositions relatives à la planification des ressources humaines font déjà partie de projets importants de la Couronne, tels que le Programme d'avions de chasse, le Programme de la Frégate canadienne de patrouille, le Programme de modernisation des radars et le Programme de communications mobiles par satellite; en outre, certains programmes et textes législatifs administrés par d'autres ministères fédéraux, notamment le ministère de l'Industrie et du Commerce et de l'Expansion économique régionale et le ministère de l'Énergie, des Mines et des Ressources comportent de telles dispositions.

D'autres mesures relatives à la planification des ressources humaines ont été prises en 1982-1983. Par exemple, la CEIC et l'industrie aérospatiale ont commencé à établir un comité national de planification des ressources humaines et trois comités régionaux, situés à Montréal, Toronto et Winnipeg. Il s'agit d'organismes permanents qui permettront à l'industrie de déterminer et de concevoir des mesures visant à régler les futurs déséquilibres entre l'offre et la demande de main-d'oeuvre.

tent respectivement 115,000 ingénieurs et 5,000 spécialistes agricoles. Les ententes jettent les bases de la collaboration entre la CEIC et les industries pour pallier les problèmes du marché du travail.

### Travail partagé

Dans le but d'utiliser au maximum le potentiel du Canada en matière de ressources humaines, le gouvernement fédéral a mis en oeuvre le Programme de travail partagé à la fin de décembre 1981 afin d'aider des travailleurs licenciés ou ceux dont l'emploi était menacé.

Le travail partagé est conçu pour éviter les licenciements et permettre aux travailleurs de partager, de façon facultative, le travail disponible. Aux termes du Programme de travail partagé, le but d'utiliser au maximum le potentiel du Canada en matière de ressources humaines, le gouvernement fédéral a mis en oeuvre le Programme de travail partagé à la fin de décembre 1981 afin d'aider des travailleurs licenciés ou ceux dont l'emploi était menacé.

Le travail partagé est conçu pour éviter les licenciements et permettre aux travailleurs de partager, de façon facultative, le travail disponible. Aux termes du Programme de travail partagé, le but d'utiliser au maximum le potentiel du Canada en matière de ressources humaines, le gouvernement fédéral a mis en oeuvre le Programme de travail partagé à la fin de décembre 1981 afin d'aider des travailleurs licenciés ou ceux dont l'emploi était menacé.

Le travail partagé est conçu pour éviter les licenciements et permettre aux travailleurs de partager, de façon facultative, le travail disponible. Aux termes du Programme de travail partagé, le but d'utiliser au maximum le potentiel du Canada en matière de ressources humaines, le gouvernement fédéral a mis en oeuvre le Programme de travail partagé à la fin de décembre 1981 afin d'aider des travailleurs licenciés ou ceux dont l'emploi était menacé.

Le travail partagé est conçu pour éviter les licenciements et permettre aux travailleurs de partager, de façon facultative, le travail disponible. Aux termes du Programme de travail partagé, le but d'utiliser au maximum le potentiel du Canada en matière de ressources humaines, le gouvernement fédéral a mis en oeuvre le Programme de travail partagé à la fin de décembre 1981 afin d'aider des travailleurs licenciés ou ceux dont l'emploi était menacé.



également imposé une autre restriction à compter du 1<sup>er</sup> mai, en vertu de laquelle seules seront traitées les demandes d'immigration de travail-leurs étrangers munis d'un emploi réservé lorsqu'ils, de l'avis d'un Centre d'Emploi du Canada, cette mesure ne nuit pas aux travailleurs canadiens.

## Planification des ressources humaines

La planification des ressources humaines représente un travail de collaboration entre le gouvernement, l'industrie et les syndicats. Les mesures de planification des ressources humaines de la Commission visent à assurer :

- que les employeurs canadiens disposent de la main-d'oeuvre dont ils ont besoin pour réaliser leurs projets;

- que les Canadiens et les Canadiennes ont, les premiers, accès aux nouveaux emplois et aux nouveaux débouchés; et

- que les changements dans la demande de travailleurs au Canada sont traités de façon qu'ils aient des répercussions minimales pour les travailleurs touchés.

En 1982-1983, le ministre de l'Emploi et de l'Immigration a conclu des accords sur la planification des ressources humaines avec l'Association des manufacturiers d'équipement électrique et électronique du Canada, la Mechanical Contractors' Association of Canada et l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, l'Association des industries graphiques, l'Institut agricole du Canada et Boise Cascade Canada Limited. Des accords semblables avaient été signés en 1981-1982 avec les associations nationales de l'industrie aérospatiale et des secteurs des chantiers maritimes, des fonderies, des mines, du charbon et des plastiques ainsi qu'avec le Conseil canadien des ingénieurs. Les 5,800 entrepreneurs membres de ces associations industrielles nationales regroupent quelque 425,000 travailleurs, alors que le Conseil canadien des ingénieurs et l'Institut agricole du Canada représen-

ment, orientation et communication — EPOC) et de Winnipeg (*Youth Business Learning and Development Centre Inc.*) sont administrés par des groupements d'employeurs, alors que le Halifax Youth Project est parrainé par le Board of Trade de Halifax.

Une étude est en cours à Montréal afin de définir les compétences requises pour les emplois de premier échelon dans le cadre du projet EPOC. On espère que le projet pourra être réorienté afin d'offrir une formation dans les métiers génériques de cols bleus et de répondre aux nouvelles exigences engendrées par la bureautique. Le *Youth Business Learning and Development Centre* de Winnipeg fait appel à une formule fort innovatrice: il a conclu un accord avec la ville de Winnipeg afin d'assurer la formation des bénéficiaires de l'aide sociale qui seront ensuite embauchés par la municipalité.

Dans le cadre de la Formation en établissement, on a continué de mettre l'accent sur la formation des jeunes. En 1982-1983, 47 % du budget à ce titre (à l'exclusion des prestations d'assurance-chômage) ont été affectés à la formation de 83,601 jeunes.

## Planification et adaptation du marché du travail

### Travailleurs étrangers

La Commission facilite et appuie l'embauchage de travailleurs étrangers lorsqu'il permet de maintenir ou de créer des emplois au Canada, d'apporter de nouvelles compétences sur le plan technologique, d'assurer la formation de Canadiens ou d'élargir la capacité productive du pays. Cependant, la Commission veille également à ce que le recours aux travailleurs étrangers n'ait pas d'effet négatif sur les emplois et les débouchés offerts aux Canadiens.

Au début de 1982, d'autres mesures ont été prises pour protéger les emplois des Canadiens: on a restreint l'admission de travailleurs étrangers dans les professions et les industries touchées par le ralentissement économique. On a



Chaque année, environ huit nouveaux examens inter provinciaux de métiers sont élaborés et publiés. Lorsque les travailleurs réussissent ces examens, le sceau rouge interprovincial est apposé sur leur certificat d'apprentissage ou leur certificat de travailleur qualifié, ce qui permet aux travailleurs spécialisés d'exercer leur métier dans n'importe quelle province.

Cette année, 11,930 sceaux rouges ont été délivrés dans 22 métiers, à l'échelle du Canada. Une récente initiative fait intervenir l'élaboration de programmes de formation liés à un tronc commun de compétences qui permettront d'uniformiser la formation et d'accroître la mobilité des apprentis. On a également entrepris d'informer le système de construction des tests au moyen d'une banque d'éléments afin d'accélérer la mise en oeuvre des examens et d'en assurer la sécurité et la révision.

## Mesures spéciales de formation

### Femmes

En 1982-1983, la Commission a continué d'insister sur la formation des femmes dans les professions traditionnelles masculines. Il s'agit là d'une initiative spéciale en vertu de laquelle un taux de remboursement majoré est offert au chapitre de la formation dans l'industrie afin d'inciter les employeurs à former des femmes dans des professions traditionnellement réservées aux hommes (celles dans lesquelles 10 % ou moins des travailleurs sont des femmes). En 1982-1983, cette initiative a été mise en oeuvre dans le cadre des éléments de la FGI et de la FMFMS du Programme national de formation dans l'industrie. Plus de 200 professions ont été déterminées aux fins de cette initiative spéciale, ce qui comprend les métiers spécialisés ainsi que les professions techniques et les postes de supervision.

En 1982-1983, 1,226 femmes ont commencé des cours de formation en vertu de la FGI dans des professions en demande plus spécialisées tra-ditionnellement exercées par des hommes, ce qui a nécessité des déboursés de \$3.8 millions. Dans le cadre de la FMFMS, 128 femmes ont commencé des cours de formation semblables, à un

### Jeunes

Les initiatives conjointes de formation des jeunes de la Commission et du secteur privé en vertu de la Formation générale dans l'industrie ont permis de former plus de 2,000 imperseverants scolaires du niveau secondaire. Ces jeunes ont suivi des cours de rattrapage scolaire et de relations humaines (dynamique de la vie) et ont pu acquérir une expérience de travail et des compétences professionnelles chez les employeurs participants, en particulier dans le secteur du travail de bureau. Plus de 75 % des stagiaires ont été placés dans des emplois rémunérés après avoir terminé leur cours.

Les projets de Montréal (éducation, place

### Autochtones

Le pourcentage des femmes qui ont suivi des cours de formation dans le cadre de la FGI, est passé de 12 % en 1981-1982 à 18 % en 1982-1983. Dans le cadre de la formation en établissement, le pourcentage des femmes qui ont suivi des cours de formation professionnelle ou une formation par apprentissage visant les professions traditionnelles masculines est passé de 11 % à 12 %.

En 1982-1983, le Programme de formation des autochtones a encore réussi à répondre aux besoins de ce groupe en matière de formation. Plus de \$9 millions ont été engagés dans le cadre de la Formation générale dans l'industrie afin d'assurer la formation de 2,175 autochtones. Le coût moyen par stagiaire est passé de \$2,743 en 1981-1982 à \$4,320 en 1982-1983, ce qui indique que la formation est dispensée dans des métiers plus spécialisés. Dans le cadre de la FMFMS, 23 autochtones ont suivi des cours de formation, à un coût de \$0.3 million. En outre, 9,433 autochtones ont commencé des cours de formation en établissement, ce qui représente un coût prévu de \$33.7 millions. En 1982-1983, le nombre total des stagiaires autochtones, y compris ceux qui ont suivi des cours de formation aux termes du Programme de formation des autochtones (formation en établissement et dans l'industrie) est passé de 11,631, en regard de 10,642 l'année précédente.



Ce programme vise à accroître la mobilité interprovinciale des compagnons dans certains métiers, à améliorer et à parfaire les programmes de formation destinés aux gens de métier, hommes et femmes, ainsi qu'à élaborer des cours de formation au sein des provinces et des territoires. Le rôle de la Commission consiste à coordonner les activités des provinces, par le truchement d'un secrétariat, en vue d'atteindre les niveaux de compétence acceptables chez les compagnons dans un certain nombre de métiers.

### Programme des normes interprovinciales

Un autre changement important apporté à la politique relative à la formation dans l'industrie au cours de l'année prévoit la négociation de contrats de formation dans l'industrie avec des organismes de formation du secteur public ou du secteur privé et, notamment, avec des experts-conseils qui élaborent et offrent des cours de formation à l'industrie. De cette façon, des compétences et des ressources supplémentaires en matière de formation peuvent être utilisées. Cela profite particulièrement aux petits employeurs qui sont incapables de dispenser des cours de formation à leurs travailleurs dans des métiers plus complexes.

En raison des modifications apportées au programme de formation en 1982-1983, la Commission peut maintenant signer des contrats de formation dans l'industrie avec des employeurs de l'extérieur du Canada. Même si cela ne se produit pas fréquemment, ce changement peut être valable lorsque la production fait intervenir de nouvelles technologies pour lesquelles aucun cours n'est encore offert au Canada. Dans de tels cas, les travailleurs canadiens peuvent recevoir une formation sur les lieux mêmes où ces technologies ont été créées. De cette façon, ils peuvent recevoir une formation préalable et accéder aux emplois clés générés par la croissance économique.

Le gouvernement fédéral a affecté \$110 millions au cours de l'année financière 1982-1983 pour aider les employeurs à former des travailleurs dans le cadre du Programme national de formation en 1982-1983, la Commission peut maintenant signer des contrats de formation dans l'industrie avec des employeurs de l'extérieur du Canada. Même si cela ne se produit pas fréquemment, ce changement peut être valable lorsque la production fait intervenir de nouvelles technologies pour lesquelles aucun cours n'est encore offert au Canada. Dans de tels cas, les travailleurs canadiens peuvent recevoir une formation sur les lieux mêmes où ces technologies ont été créées. De cette façon, ils peuvent recevoir une formation préalable et accéder aux emplois clés générés par la croissance économique.

Le gouvernement fédéral a affecté \$110 millions au cours de l'année financière 1982-1983 pour aider les employeurs à former des travailleurs dans le cadre du Programme national de formation en 1982-1983, la Commission peut maintenant signer des contrats de formation dans l'industrie avec des employeurs de l'extérieur du Canada. Même si cela ne se produit pas fréquemment, ce changement peut être valable lorsque la production fait intervenir de nouvelles technologies pour lesquelles aucun cours n'est encore offert au Canada. Dans de tels cas, les travailleurs canadiens peuvent recevoir une formation sur les lieux mêmes où ces technologies ont été créées. De cette façon, ils peuvent recevoir une formation préalable et accéder aux emplois clés générés par la croissance économique.

Le gouvernement fédéral a affecté \$110 millions au cours de l'année financière 1982-1983 pour aider les employeurs à former des travailleurs dans le cadre du Programme national de formation en 1982-1983, la Commission peut maintenant signer des contrats de formation dans l'industrie avec des employeurs de l'extérieur du Canada. Même si cela ne se produit pas fréquemment, ce changement peut être valable lorsque la production fait intervenir de nouvelles technologies pour lesquelles aucun cours n'est encore offert au Canada. Dans de tels cas, les travailleurs canadiens peuvent recevoir une formation sur les lieux mêmes où ces technologies ont été créées. De cette façon, ils peuvent recevoir une formation préalable et accéder aux emplois clés générés par la croissance économique.

Le gouvernement fédéral a affecté \$110 millions au cours de l'année financière 1982-1983 pour aider les employeurs à former des travailleurs dans le cadre du Programme national de formation en 1982-1983, la Commission peut maintenant signer des contrats de formation dans l'industrie avec des employeurs de l'extérieur du Canada. Même si cela ne se produit pas fréquemment, ce changement peut être valable lorsque la production fait intervenir de nouvelles technologies pour lesquelles aucun cours n'est encore offert au Canada. Dans de tels cas, les travailleurs canadiens peuvent recevoir une formation sur les lieux mêmes où ces technologies ont été créées. De cette façon, ils peuvent recevoir une formation préalable et accéder aux emplois clés générés par la croissance économique.

### Programme national de formation dans l'industrie

d'aide avaient été reçues avant la fin de l'année financière. A la fin de l'année 1982-1983, 125 propositions de projets avaient été approuvées et les fonds totaux engagés s'élevaient à \$54.3 millions. Par conséquent, environ 12,000 places de formation supplémentaires seront disponibles.



La formation en établissement est offerte aux termes de la Loi nationale sur la formation de concert avec les gouvernements provinciaux et territoriaux. Au cours de l'année, 234,968 adultes ont suivi ce genre de cours ce qui a entraîné des frais de \$797 millions pour le gouvernement fédéral. De cette somme, \$482 millions ont servi à l'achat de cours de formation, \$109 millions au versement d'allocations et \$206 millions aux prestations d'assurance-chômage.

La réorientation de l'achat des cours de formation afin de pallier les pénuries actuelles et futures de main-d'oeuvre a constitué une priorité importante. L'apprentissage et la formation dans les métiers ont reçu la majeure partie du budget puisqu'ils visent 74 % des stagiaires à plein temps. Témoinnant de la volonté de la Commission d'offrir des services améliorés aux

### Formation en établissement

défavorisés à surmonter les obstacles en matière d'emploi qui leur sont propres. La Caisse d'accroissement des compétences professionnelles prévoit le remboursement des frais d'immobilisation ou d'acquisition entraînés par la mise sur pied ou la réaffectation des moyens matériels (locaux, appareils, outillage et autres installations) utilisés dans le cadre de programmes de formation approuvés. Les frais de premier établissement peuvent également être assumés en vertu de cet élément.

Au cours de l'année financière 1982-1983, des progrès considérables ont été réalisés dans la mise en oeuvre des nouvelles composantes de programmes et la révision de celles déjà en place découlant de la Loi nationale sur la formation. Des lignes directrices ont été établies afin d'axer davantage la formation sur les besoins du marché du travail à l'échelle du pays en orientant l'achat de cours vers les professions où il existe une plus grande demande. Grâce aux changements apportés à la politique en vertu de la nouvelle législation et à la plus grande souplesse que comporte maintenant le programme, la formation professionnelle offerte en vertu du Programme national de formation est plus pertinente.

### Caisse d'accroissement des compétences professionnelles

femmes, 83 % des stagiaires à plein temps des cours d'orientation étaient des femmes. Celles-ci représentaient en outre 32 % de tous les stagiaires des cours de formation dans les métiers (à l'exclusion des cours d'apprentissage). Les jeunes, âgés de moins de 25 ans, comptaient pour 48 % de tous les stagiaires à plein temps. Au cours de l'année financière 1982-1983, la Commission a apporté un changement important à la politique relative aux cours de langue. En vertu de cette modification, les prestataires de l'assurance-chômage peuvent maintenant suivre des cours de langue aux fins d'un emploi tout en conservant leur admissibilité aux prestations.

Sans une mise de fonds supplémentaire, les installations de formation actuelles ne pourront suffire à assurer la formation des travailleurs spécialisés nécessaires pour combler les postes vacants au cours des années 1980. Pour former les travailleurs dans des professions d'import-tance nationale, le Canada a besoin d'équipement et d'installations de formation modernes ainsi que de formules innovatrices à l'égard de la formation. La Caisse d'accroissement des compétences professionnelles fournira le financement nécessaire à l'établissement, à l'expansion et à la modernisation des installations de formation. Pour la première fois, elle offrira une aide aux groupes établis afin de leur permettre de répondre aux besoins spéciaux en matière de formation. Même si la Caisse d'accroissement des compétences professionnelles n'est devenue effective qu'en novembre 1982, près de 170 demandes



Formation

Le Programme national de formation représente un investissement majeur du gouvernement fédéral dans le recyclage et le perfectionnement des travailleurs canadiens. Ce programme permet aux employeurs d'obtenir la main-d'œuvre spécialisée dont ils ont besoin et aux adultes d'acquérir les compétences nécessaires pour obtenir des emplois mieux rémunérés et plus satisfaisants.

En août 1982, la Loi nationale sur la formation, qui remplace la Loi sur la formation professionnelle des adultes (1967), est entrée en vigueur. Elle établit le fondement de la Caisse d'accroissement des compétences professionnelles et introduit la notion des professions d'importance nationale dans le programme de formation. En outre, elle donne une nouvelle orientation aux programmes de formation en établissement et dans l'industrie afin qu'ils soient plus à même de répondre aux nouveaux besoins en main-d'œuvre que connaît l'économie canadienne dans les années 1980.

Le Règlement sur le Programme national de formation, adopté aux termes de la Loi nationale sur la formation, a également été proclamé en août 1982. Il rend effective la plus grande souplesse administrative prévue dans la Loi, permettant ainsi une mise en oeuvre plus efficace du Programme national de formation.

En 1982-1983, de nouveaux accords triennaux ont été conclus entre le fédéral et toutes les provinces et les deux territoires. Ces accords énoncent les modalités financières et administratives régissant le Programme national de formation, programme qui tient compte des responsabilités des provinces et des territoires en matière de formation et d'enseignement. Ces accords exposent les conditions relatives à l'administration de la Caisse d'accroissement des compétences professionnelles, au Programme national de formation en établissement et au Programme national de formation dans l'industrie pour la période de 1982-1983 à 1984-1985.

Formation professionnelle

La formation professionnelle constitue le point central de l'adaptation du marché du travail et de la planification des ressources humaines dans l'économie. Dans le cadre du Programme national de formation, la CEIC subventionne la formation de trois façons.

La première formule consiste à acheter des provinces et des territoires des cours de formation en établissement dans des collèges et des écoles de formation professionnelle. Les priorités en matière de formation sont établies par des comités conjoints du gouvernement fédéral avec les provinces et les territoires. La sélection et l'inscription des participants se font dans les Centres d'Emploi du Canada. Les stagiaires à plein temps sont habituellement admissibles à un soutien du revenu qui prend la forme d'allocation de formation ou de prestations d'assurance-chômage. Les stagiaires peuvent également recevoir d'autres allocations qui les aident à assumer les dépenses supplémentaires découlant du cours de formation, tels que le soin de personnes à charge, le transport, le séjour hors du foyer ou les voyages.

La seconde formule consiste à signer des contrats avec des employeurs ou des associations d'employeurs en vue de les aider à former des travailleurs. Aux termes de ces contrats, conclus dans le cadre du Programme national de formation dans l'industrie, le gouvernement fédéral rembourse aux employeurs jusqu'à 100 % des frais directs de formation et un pourcentage des salaires versés aux stagiaires. Le Programme national de formation dans l'industrie comprend deux éléments: la Formation générale dans l'industrie (FGI) et la Formation spécialisée (FMPS).

La troisième formule consiste à verser une aide financière aux établissements de formation par le truchement de la Caisse d'accroissement des compétences professionnelles, pour l'établissement, la transformation et l'expansion des installations de formation en vue d'assurer la formation de travailleurs dans les professions d'importance nationale ou d'aider certains groupes







les responsables de la formation en apprentissage et dans l'industrie pour l'élaboration de programmes de cours. Les examens inter provinciaux du Sceau rouge, qui accroissent la mobilité des travailleurs qualifiés du Canada, sont rédigés à partir des analyses tout comme les examens des métiers. Ces analyses sont également utilisées comme instruments de counselling professionnel et d'emploi.

### **Mobilité Canada**

Une version mise à jour de *Mobilité Canada* a été publiée pendant l'été de 1982. Cet ouvrage de référence, utile pour les Canadiens qui veulent déménager pour des raisons liées à l'emploi et les immigrants éventuels, renferme des données précises sur plus de 300 collectivités du Canada, notamment en ce qui concerne l'offre et la demande dans le domaine du logement, la population, le climat, l'enseignement, la santé, les installations culturelles, les activités économiques, le transport et les loisirs par secteur.



d'emploi. Jobscan servira pour les fins de l'assurance-chômage, de l'immigration, de la formation et de la prévision de l'offre et de la demande, comme dans d'autres domaines relevant du mandat de la Commission.

Durant l'année financière, des listes de contrôle Jobscan, grâce auxquelles les travailleurs définissent leurs aptitudes et leur expérience professionnelles, et les employeurs les exigences inhérentes aux emplois qu'ils offrent, ont été mises au point; certaines d'entre elles ont été éprouvées puis révisées. Dans divers endroits, on a effectué des essais sur place et recueilli des données à l'aide de ces listes de contrôle.

Les travaux ont débuté en ce qui concerne l'essai pilote parrainé par l'Immigration à Londres et la mise en oeuvre de JOBSKAN dans le projet de revitalisation des Services d'emploi.

## Formation des conseillers

Consciente de la nécessité de tirer le meilleur parti possible des possibilités de ses clients, la Commission met l'accent sur la formation de ses conseillers.

Le module *L'utilisation des tests dans le counselling d'emploi* a été mis en oeuvre à l'échelle nationale et, au 31 mars 1983, 1,550 conseillers avaient reçu la formation et étaient autorisés à utiliser ces tests. La mise en oeuvre à l'échelle nationale du module I, *L'élément évaluation du counselling d'emploi*, a commencé pendant l'année financière 1982-1983, et le premier cours a été offert aux instructeurs régionaux. La mise en oeuvre se poursuivra en 1983-1984. A l'heure actuelle, le module II, *Counselling d'emploi individuel - Une approche systématique*, est présentée dans sa forme expérimentale et a fait l'objet d'un essai pilote dans deux régions. Le module *Méthodes et matériels de counselling d'emploi* a été achevé et distribué dans trois régions afin que les conseillers l'utilisent à titre expérimental. La mise en oeuvre de ces trois modules à l'échelle nationale doit commencer au cours des 12 prochains mois. Les cours ont été conçus pour améliorer la prestation par la Commission des services de counselling d'emploi aux clients qui ne sont pas prêts à travailler.

## Publications

### Dynamique de la vie

Cette année, la demande d'ouvrages traitant de la dynamique de la vie a été bonne, surtout de la part d'organismes provinciaux et municipaux. Les documents *Encore plus de dynamique de la vie* et *Formule de planification du programme de dynamique de la vie* ont été réimprimés pour répondre à la demande et l'élaboration d'une nouvelle série de cours à l'intention des immigrants, principalement des réfugiés de l'Asie du sud-est, est presque terminée.

### Instruments à l'intention des étudiants

Une nouvelle édition de *Programmes des collèges et des universités au Canada* a été publiée à l'intention de ceux qui prévoient entreprendre des études postsecondaires. L'ouvrage est conçu pour aider les étudiants à choisir leur programme et leur collège ou université.

En ce qui concerne les étudiants et les diplômés qui s'apprentent à entrer sur le marché du travail, une nouvelle édition de l'*Annuaire des employeurs des diplômés des collèges et des universités* a été publiée. Il présente des renseignements utiles et faciles à comprendre sur l'emploi.

## Classification canadienne descriptive des professions

### Professions

La quatrième édition du Guide de la CCDP, qui renferme 98 nouvelles descriptions de professions, a été publiée et elle est maintenant utilisée dans toute la Commission.

### Analyses de professions

Avec la collaboration des autorités compétentes des provinces et des territoires, la Commission a publié, au cours de 1982-1983, six analyses de métiers nouvelles ou mises à jour. Elles sont utilisées comme instrument de counselling professionnel et d'emploi par les enseignants et

De gros progrès ont été accomplis pour ce qui est de l'élaboration d'un système conçu pour évaluer les apports, les rouages mêmes et les résultats du processus de counselling en matière d'emploi. Il est prévu de l'implanter graduellement.



problèmes et des questions. Des travaux seront effectués en ce qui concerne chacun d'eux, afin qu'une amélioration importante soit réalisée en 1983.

#### Contrôle et évaluation

La Commission continue de perfectionner les moyens dont elle dispose pour contrôler ses opérations. À cet égard, elle insiste surtout sur l'analyse suivie du rendement ainsi que sur l'examen et l'évaluation des nouvelles initiatives opérationnelles et des projets pilotes. Ces fonctions deviendront de plus en plus importantes, au fur et à mesure de l'évaluation des projets conçus pour améliorer la qualité des Services d'emploi, afin de déterminer s'ils réussissent à atteindre les résultats attendus.

#### Auxiliaires du counselling d'emploi

##### CHOIX

La production et l'amélioration d'un certain nombre d'auxiliaires de counselling à l'intention des conseillers en emploi et des clients se poursuivent. Le système informatisé d'information sur les carrières, CHOIX, a été utilisé tout au long de l'année dans 48 grands Centres d'Emploi du Canada et un service itinérant a été offert à bon nombre de petits CEC, à l'aide de terminaux portatifs. Dans le cadre de la participation fédérale parrainée par le Centre d'information sur l'unité canadienne, le système CHOIX a été présenté dans un certain nombre d'expositions régionales et à des expositions importantes à Toronto, à Québec et à Vancouver, ainsi qu'à de nombreuses conférences nationales.

Une nouvelle composante conçue pour fournir des renseignements sur l'enseignement et les cours de formation a été ajoutée à CHOIX. Des démarches visant à doter tous les services du système CHOIX de micro-ordinateurs sont en cours.

##### PLACE

Le système PLACE, conçu pour aider les clients à définir et à surmonter les obstacles à l'emploi qui se dressent devant eux, ainsi que le Répertoire des professions canadiennes et Votre sélection de personnel de professions, qui permettent tous deux d'aider les clients à choisir une profession, continuent à être beaucoup utilisés. En outre, la série de trois documents intitulés *Moi, je sais comment planifier ma carrière, Moi, je sais comment trouver un emploi et Moi, je sais comment conserver mon emploi* a remporté beaucoup de succès auprès des étudiants et des jeunes clients des centres spéciaux pour les jeunes.

#### Clubs de placement

Des clubs de placement ont été constitués avec grand succès dans la majorité des régions. Grâce à un cours de formation bien structuré d'une durée de trois semaines et à des activités collectives planifiées, les clients apprennent comment trouver des postes vacants et rédiger leur curriculum vitae et leurs lettres de demande d'emploi. En outre, des entrevues d'emploi sont simulées à leur intention. L'entraide des participants, la critique par les pairs, la formation précise relativement aux méthodes de recherche d'emploi et la nécessité de passer chaque jour plusieurs heures à communiquer avec des employeurs éventuels, contribuent au succès de cette méthode. Jusqu'à 80 % des membres de ces clubs ont trouvé un emploi.

##### JOBSCAN

La mise au point de Jobscan, qui est une nouvelle formule de détermination et de classification des exigences liées aux emplois, s'est poursuivie. Le système peut être structuré en fonction de listes de contrôle qui permettent de définir précisément les exigences des offres d'emploi et d'effectuer, pour les fins de placement une sélection judicieuse parmi les demandeurs



liorer les possibilités des autochtones de participer pleinement au marché du travail du Canada.

A l'heure actuelle, 105 conseillers en emploi des autochtones travaillent dans les divers Centres d'Emploi du Canada qui comptent un grand nombre d'autochtones parmi leurs clients. En 1982-1983, environ \$92.71 millions ont été dépensés au titre des programmes de développement de l'emploi et 29,567 autochtones ont trouvé un emploi grâce aux programmes. Éte Canada, de formation, Extension, aux Projets de développement communautaire du Canada et aux Projets de services communautaires du Canada, au Programme d'aide à la création locale d'emplois, au Programme à l'intention des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi et au Programme d'initiatives des autochtones.

Le Programme national de formation en établissement et le Programme national de formation dans l'industrie ont permis d'offrir des cours de formation à 10,533 et à 2,509 autochtones respectivement. Le Programme d'aide à la création locale d'emplois a fourni du travail à 4,134 participants autochtones et le Programme à l'intention des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi en a offert à 862 autres. Vingt-cinq des 35 ententes d'Action positive ont désigné les autochtones comme groupe cible.

La Commission continue d'offrir une aide importante aux femmes autochtones afin qu'elles améliorent leur situation dans la population active. Le Groupe de travail mixte de l'Association des femmes autochtones du Canada et de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada a poursuivi ses travaux en 1982-1983, afin de définir et d'exprimer les besoins en emploi des femmes autochtones et de proposer des moyens par lesquels les programmes de la Commission pourraient mieux y répondre. La Commission a également entrepris de créer un réseau de dix coordonnateurs de l'emploi des femmes autochtones, qui travailleront uniquement auprès des femmes autochtones et de leurs organismes de représentation, afin d'améliorer leur utilisation des programmes et des services offerts par la Commission.

## Amélioration des services

### Automatisation

Aux termes du Programme des stagiaires autochtones, la Commission a consacré \$1.84 million à l'embauchage de 335 étudiants autochtones pendant l'été.

Du matériel automatisé a été installé dans certains Centres d'Emploi du Canada afin d'en améliorer l'efficacité et de réduire le temps de traitement des offres d'emploi. Le Système de traitement des offres d'emploi (STOE), système informatique exploité en direct, qui diffuse les données sur les offres d'emploi à tous les bureaux d'un secteur urbain, a permis d'améliorer le service au public à Hamilton, à Ottawa-Hull, à Montréal, à Toronto et à Vancouver. Une étape importante de l'expansion du système a également été entreprise. Il s'agira de l'installer à Winnipeg et à Edmonton. D'ici 1985, le système sera vraiment exploité à l'échelle nationale, suite à la mise en oeuvre de terminaux dans tous les grands centres du Canada. Le système aidera également la Commission à déterminer les besoins en ressources humaines des employeurs canadiens.

### Revitalisation

Une initiative importante concernant le perfectionnement progressif des Services d'emploi a été entreprise en 1982. Le projet comporte quatre objectifs principaux:

- a) améliorer la qualité de l'information sur le marché du travail;
- b) accroître le rayon d'action des CEC dans leur secteur;
- c) répondre plus efficacement aux besoins en emploi des clients spéciaux;
- d) produire un cadre de planification et établir des objectifs que les Services d'emploi continueront d'élaborer.

Un programme de 17 projets initiaux a été conçu en fonction de l'analyse préliminaire des



L'échelle nationale, les agents de recrutement des employeurs éventuels ont consacré plus de 14,000 jours aux entrevues qu'ils ont fait subir sur les campus du pays.

## Unités spécialisées de services aux jeunes

Le 28 juillet 1982, le ministre a annoncé la création de 10 Unités spécialisées de services aux jeunes, situées en des points stratégiques du Canada, une par région. Elles offrent un service poussé aux jeunes de 15 à 19 ans qui ont besoin d'une aide spéciale pour trouver et conserver un emploi productif. Les participants sont choisis parmi ceux qui n'ont pas eu la chance qu'ont la majorité des jeunes qui entrent sur le marché du travail au Canada.

Ces unités sont situées dans les zones qui comptent beaucoup de jeunes chômeurs, où la base économique est suffisamment diversifiée pour offrir des occasions d'emploi. Il est prévu que cinq autres unités seront ouvertes en 1983.

## Programmes d'échanges internationaux

Quelque 3,250 étudiants et jeunes travailleurs canadiens ont participé aux Programmes d'échanges internationaux, tandis que le Canada accueillait 2,350 jeunes étrangers. Ces programmes, qui comprennent le mouvement d'échange d'étudiants et le mouvement d'échange de jeunes travailleurs (stagiaires) canadiens et étrangers de travailler temporairement dans un pays étranger sur une base de réciprocité. Environ 50 pays ont participé au programme dont les activités permettent aux participants d'accroître leurs compétences et leurs connaissances dans un domaine lié à leur carrière. Ils acquièrent également une plus ample connaissance des valeurs du pays d'accueil et une compréhension et une acceptation meilleures des autres cultures.

## Autochtones

Un rapport provisoire sur la politique d'emploi des autochtones de la Commission, approuvée en 1977, a été présentée à la haute direction. Il s'agissait de la première étape en ce qui concerne la clarification de la politique, en vue d'amé-

être offerte principalement au moyen des programmes de la Commission qui s'adressent aux clients de tous âges. De 1981-1982 à 1982-1983, l'aide financière totale aux jeunes est passée de \$715.9 millions à \$853 millions et le nombre de jeunes bénéficiaires, de 1.9 million à plus de 2 millions (voir tableau 2). Ces hausses tiennent compte des initiatives prises à l'intention des jeunes. Par exemple, le ministre a annoncé, le 28 juillet 1982, qu'il affectait une nouvelle somme de \$300 millions au titre de la création directe d'emplois, afin d'aider plus de 57,000 Canadiens pendant l'hiver. Cette somme comprenait:

- une affectation spéciale de \$10 millions au titre des Projets de développement communautaire à l'intention des jeunes;
- l'affectation d'un supplément de \$15.5 millions au titre de la composante des jeunes du Programme à l'intention des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi;
- l'affectation de \$4 millions pour établir un réseau d'Unités spécialisées de services aux jeunes et au titre des Projets Extension à l'intention des jeunes.

## Centres d'Emploi du Canada pour étudiants

D'avril à septembre 1982, quelque 460 Centres d'Emploi du Canada pour étudiants offraient leurs services par l'intermédiaire d'environ 1,500 étudiants du deuxième cycle du secondaire et de récents diplômés du postsecondaire. Ils ont inscrit 545,028 étudiants en vue d'un emploi d'été. Plus de 270,000 placements à des postes temporaires ou occasionnels ont été effectués, la plupart dans le secteur privé, ce qui représente une diminution de 17 % par rapport à l'année précédente.

## Centres d'Emploi du Canada sur le campus

Au cours de l'année scolaire 1981-1982, plus de 143,000 étudiants du postsecondaire se sont inscrits à plus de 100 Centres d'Emploi du Canada sur le campus établis dans les universités et les collèges du Canada. Ces centres ont placé plus de 49,000 étudiants, dont plus de 41,000 à des postes correspondant à leur choix de carrière et ils ont utilisé 207.8 années-personnes (personnel de la Commission et autres ressources). A



## Les jeunes et le marché du travail

Les données récentes sur l'emploi des jeunes font ressortir la nécessité d'adopter une démarche à long terme bien structurée. En mars 1983, le taux de chômage des jeunes a atteint 23.4 %, comparativement à 18.4 % un an plus tôt reflétant la persistance du ralentissement économique. Le nombre réel de jeunes chômeurs a atteint 658,000, par rapport 524,000 en mars 1982. Le chômage a frappé plus durement les jeunes hommes: leur taux de chômage s'est établi à 27.8 %, comparativement à 18.5 % chez les jeunes femmes. En mars 1983, le taux de chômage global des jeunes (23.4 %) était plus du double de celui enregistré par les adultes pendant la même période (11 %).

Les taux de chômage élevés des jeunes peuvent être vus comme un effet secondaire de l'arrivée à l'âge actif de la génération issue de la poussée démographique d'après-guerre. En effet, en raison de la présence de ce fort contingent de jeunes adultes, qui n'ont pas réussi à s'intégrer au marché du travail, et des très faibles niveaux de croissance de l'économie, les jeunes faisant leur entrée dans la population active en 1981 et 1982 se sont heurtés à une très vive concurrence.

Un rapport du Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail dans les années 1980 souligne que, malgré la diminution possible de la proportion des jeunes qui entreront sur le marché du travail pendant la décennie, le nombre de jeunes actifs demeurera stable au moins jusqu'en 1985. Le Groupe d'étude a recommandé qu'on travaille davantage à faciliter le passage de tous les jeunes de l'école au monde du travail et à mettre en oeuvre des programmes visant à aider les groupes durement touchés par le chômage à adopter des attitudes qui leur serviront pendant toute leur vie active. La formation alternance travail-études et de la formation assortie d'une expérience professionnelle a notamment été retenue par le Groupe d'étude comme des moyens utiles de faciliter ce processus.

Au cours de l'année financière, l'aide aux jeunes sous-employés ou chômeurs a continué à

représente 39.8 % de toutes les inscriptions. Pendant la même période, le taux d'activité de toutes les femmes âgées de 15 ans et plus sur le marché du travail s'est élevé à 51.8 %. Le taux de chômage de ce groupe a atteint 11.6 %, comparativement à 12.2 % chez les hommes. Toutefois, le taux d'activité des femmes de 25 à 54 ans s'est chiffré à 63.8 % comparativement à 91.3 % chez les hommes, tandis que leur taux de chômage s'est élevé à 9.9 %, par rapport à 9.5 % chez les hommes. En ce qui concerne les femmes mariées, le taux d'activité a atteint 51.4 % et le taux de chômage, 10.5 %, comparativement à 80.2 % et à 8.5 % chez les hommes mariés.

Afin d'aider les femmes à trouver des emplois valorisants et bien rémunérés, la Commission continue à mettre en oeuvre son plan et sa stratégie d'emploi des femmes.

L'évaluation du projet pilote de mise en oeuvre des Centres préparatoires à l'emploi pour femmes a débuté en janvier 1982 et devrait être terminée en décembre 1983.

Le nombre de projets Extension à l'intention des femmes a augmenté de 18.8 % et s'est établi à 33, ce qui représente 11.7 % du total.

La Commission a collaboré au Congrès des femmes ingénieurs du Canada en subventionnant la réalisation du film "Nous sommes des ingénieurs" et d'une enquête auprès des employeurs de femmes ingénieurs. Le film et le rapport de l'enquête ont été présentés au congrès.

La formation des femmes dans des domaines traditionnellement réservés aux hommes continue à recevoir la priorité. En vertu de cette composante du Programme de formation dans l'industrie, l'employeur touche un montant correspondant à 75 % du salaire de l'employée et peut se faire rembourser jusqu'à 100 % des frais connexes de formation. En 1982-1983, 1,226 femmes ont entrepris leur formation en vertu du programme, ce qui représente 18 % de l'ensemble des femmes qui suivent un programme de formation dans l'industrie, comparativement à 12 % en 1981-1982.



les détenus et les anciens détenus, les travailleurs âgés, les immigrants et les réfugiés.

## Handicapés physiques et mentaux et personnes souffrant de troubles psychiques

La Commission s'efforce toujours d'améliorer les perspectives d'emploi des handicapés. Suite aux recommandations du rapport *Obstacles*, elle continue d'améliorer la prestation des services offerts aux handicapés. Il convient de souligner particulièrement la décision du Cabinet d'approuver l'établissement de la Direction de l'emploi des personnes handicapées chargée de surveiller toutes les opérations de la Commission qui ont une incidence sur la collectivité des handicapés.

Une série de principes et d'usages concernant la prestation de services aux handicapés a été émise. Elle expose les initiatives, tant prescrites que recommandées, qui doivent être prises pour améliorer l'aptitude de la Commission à offrir des services aux handicapés.

## Assistés sociaux

La Commission continue à collaborer étroitement avec Santé et Bien-être social Canada et les ministères provinciaux chargés des affaires sociales pour faire en sorte que des services efficaces reliés à l'emploi soient offerts à ces clients.

## Détenus et anciens détenus

Les hauts fonctionnaires de Service correctionnel Canada (SCC) et de la Commission ont chargé leurs agents respectifs d'examiner les services offerts aux anciens détenus. En outre, une équipe de SCC et de la CEIC fera des propositions visant à l'amélioration de la prestation d'un service d'emploi à cette clientèle.

## Clients aux besoins spéciaux

En ce qui concerne les clients particulièrement défavorisés dans leur recherche d'emploi, la Commission a mis l'accent sur les moyens permettant de mieux les identifier et de leur fournir des services spécialisés.

## Emploi des femmes

En 1982-1983, 1,612,000 femmes se sont inscrites à des Centres d'Emploi du Canada, ce qui

positive afin d'évaluer la possibilité d'adopter le processus dans toute la Fonction publique. Ils ont tous trois achevé leurs analyses et soumettront leur plan à l'examen public un peu plus tard en 1983. Deux autres corps fédéraux, Environnement Canada et la Commission de la Fonction publique, ont commencé à participer au projet en 1982 et ils procèdent au diagnostic.

## Recherche et formation

Cette division est chargée d'élaborer du matériel de formation, de concevoir et d'administrer des cours de formation à l'intention des employeurs et des spécialistes de l'Action positive, d'assurer la liaison avec les employeurs, les syndicats et les membres des groupes cibles, d'effectuer, en collaboration avec d'autres organismes, de la recherche concernant des questions liées à l'Action positive et de financer des contrats de recherche.

Le Manuel de formation technique, le Cahier du participant, le Guide de l'animateur et une série d'aides audio-visuelles sont maintenant prêts à être utilisés.

## Services aux clients spéciaux et aux membres des groupes cibles

La Commission reconnaît qu'il faut mettre en valeur le potentiel de tous les Canadiens, y compris ceux qui ont des besoins ou des problèmes particuliers. Suivant ce principe, toute la gamme des programmes et services de la CEIC est mise à la disposition des clients spéciaux et des groupes cibles.

En outre, les clients peuvent s'informer à leur CEC local sur les services de counselling spécialisé et les programmes spéciaux conçus pour mieux les aider à trouver un emploi et à le conserver.

Dans ce contexte, nous avons déjà traité de l'importance du programme Extension dans le présent rapport. Sur les 272 projets en vigueur à la fin de l'année financière 1982-1983, 33 étaient destinés principalement aux femmes défavorisées; 48, aux handicapés physiques et mentaux; 21, aux jeunes; 99, aux autochtones et 71, aux membres d'autres groupes défavorisés tels que les habitants des régions éloignées,



A la fin de mars 1983, 35 entreprises s'étaient engagées activement dans l'Action positive et avaient signé des protocoles d'entente avec la Commission, dont dix en vertu du Programme des contrats fédéraux. Quatre des 35 ententes

des femmes.  
La Stratégie incite les employeurs des secteurs privé et public à adopter des plans d'Action positive au profit de trois groupes cibles nationaux. Le Programme des contrats fédéraux invite deux groupes précis d'employeurs, les sociétés de la Couronne et les entreprises qui fournissent des biens et services à l'administration fédérale, à adopter l'Action positive au nom

des contrats fédéraux.  
La Stratégie d'action positive et du Programme oeuvre de plans d'Action positive au moyen de en ce qui concerne l'élaboration et la mise en conseils et une aide technique aux employeurs motion de l'Action positive et fournissent des Action positive. Ces derniers assurent la pro-fonctionnelle aux conseillers régionaux en La Division consultative fournit une orientation **Service consultatif**

divisions, à savoir:  
tion générale de l'Action positive regroupe trois où ils étaient nettement minoritaires. La direction que ces groupes soient bien représentés la définis et à instaurer les mesures nécessaires systémiques auxquels se heurtent les groupes matière d'emploi, à supprimer les obstacles analyser leur politique et leurs pratiques en leurs techniques d'Action positive les aident à groupes cibles désignés. A cette fin, les conseils à maintenir une représentation adéquate des miner leur effectif pour en arriver à établir ou Le Programme incite les employeurs à exa-

race noire, dans le cas de la Nouvelle-Ecosse. capés physiques de même que les personnes de définies dans le cadre du Programme comprennent les femmes, les autochtones et les handi- ainsi des catégories de clients ainsi tation active une juste représentation de groupes semble des professions exercées par la popula- ainsi qu'à garantir à tous les échelons de l'en-permettre de pleinement réaliser leur potentiel, tés d'emploi offertes aux travailleurs, pour leur

gramme en effet vise à améliorer les possibili-

En 1980, trois organismes fédéraux, le Secré-tariat du Conseil du Trésor, le Secréariat d'Etat et Emploi et Immigration Canada, ont été choi-sis pour participer au projet pilote d'Action

En 1980, trois organismes fédéraux, le Secré-tariat du Conseil du Trésor, le Secréariat d'Etat et Emploi et Immigration Canada, ont été choi-sis pour participer au projet pilote d'Action  
foule de questions techniques.  
Au cours de la dernière année financière, elle a participé à l'élaboration de lignes directrices détaillées à l'intention de tous les corps fédé-raux, afin que l'Action positive devienne géné-ralisée à une date ultérieure en 1983, conformé-ment à une décision de l'administration fédé-rale. Elle assure également la formation du per-sonnel de l'Action positive d'Environnement Canada, estime le nombre de membres dispo-nibles des groupes cibles possédant les compé-tences nécessaires et offre un service consulta-tif au Conseil du Trésor, en ce qui concerne une

La Division-conseil de l'Action positive dans la Fonction publique fournit des conseils et de l'aide aux cinq ministères et organismes fédé-raux qui élaborent des plans d'Action positive. Au cours de la dernière année financière, elle a participé à l'élaboration de lignes directrices détaillées à l'intention de tous les corps fédé-raux, afin que l'Action positive devienne géné-ralisée à une date ultérieure en 1983, conformé-ment à une décision de l'administration fédé-rale. Elle assure également la formation du per-sonnel de l'Action positive d'Environnement Canada, estime le nombre de membres dispo-nibles des groupes cibles possédant les compé-tences nécessaires et offre un service consulta-tif au Conseil du Trésor, en ce qui concerne une

En outre, la Division consultative élabore les lignes directrices pour les compagnies réclamant des permis de recherche et de développement de ressources d'hydrocarbures aux termes de la législation de l'Administration du pétrole et du gaz des terres du Canada et collabore avec les autres ministères et organismes fédéraux, les associations nationales d'employeurs, les syndi-cats et les groupes cibles.

Au cours de l'année, la Commission a tra-vailé en étroite collaboration avec l'Adminis-tration du pétrole et du gaz des terres du Canada d'Energie, Mines et Ressources Canada, afin d'inciter les sociétés qui effectuent de la pros-pection pétrolière et gazière à désigner les autochtones et les femmes comme groupes cibles dans leurs plans de ressources humaines.  
En outre, la Division consultative élabore les lignes directrices pour les compagnies réclamant des permis de recherche et de développement de ressources d'hydrocarbures aux termes de la législation de l'Administration du pétrole et du gaz des terres du Canada et collabore avec les autres ministères et organismes fédéraux, les associations nationales d'employeurs, les syndi-cats et les groupes cibles.

En 1980, trois organismes fédéraux, le Secré-tariat du Conseil du Trésor, le Secréariat d'Etat et Emploi et Immigration Canada, ont été choi-sis pour participer au projet pilote d'Action



la Capitale nationale, où la Commission de la Fonction publique assure elle-même le recrutement des employés de la catégorie du soutien administratif.

On a dénombré cette année quelque 48,000 vacances régulières signalées aux Centres d'Emploi du Canada par les divers ministères et organismes: quelque 144,000 personnes y ont été pré-sentées et, de ce nombre, 45,000 ont été engagées.

## Centres préparatoires à l'emploi pour femmes

Pendant l'année, l'ouverture à Regina d'un nouveau centre préparatoire à l'emploi pour femmes a porté à neuf le nombre de centres du réseau. La clientèle de ces centres se compose de femmes qui n'ont jamais travaillé à l'extérieur auparavant, de celles qui reviennent sur le marché du travail après une absence de 12 mois ou plus et de celles qui cherchent à se réorienter. Sept d'entre eux ont été désignés comme centres expérimentaux, dans le cadre d'un projet pilote, afin de déterminer s'il est efficace de consacrer des ressources à des groupes de clients particuliers. Ils sont situés à Halifax, Chicoutimi, Toronto-Weston, Sudbury, Thunder Bay, Winnipeg et Calgary. L'autre centre, le premier qui a été créé, se trouve à Vancouver.

Pour répondre aux besoins de bon nombre de femmes en matière de counselling professionnel dans des domaines qui ne relèvent pas directement de la Commission, les centres assurent la liaison avec les organismes locaux et les établissements d'enseignement postsecondaire. Cet effort de collaboration vise à aider les femmes à exploiter toutes leurs possibilités sur le marché du travail et plus de 4,500 clientes ont tiré profit des services offerts par les centres en 1982-1983.

## Action positive

Face au besoin d'utiliser à fond toutes les ressources humaines du Canada, la Commission, par le truchement de l'Action positive, agit sur l'aspect demande du marché du travail. Ce pro-

permettre de se rendre dans la région où ils ont trouvé un emploi temporaire d'au moins six semaines et d'au plus neuf mois;

- **l'aide au titre d'un voyage en vue d'un emploi agricole saisonnier**, versée aux travailleurs pour leur permettre d'accepter des emplois agricoles saisonniers d'une durée maximale de neuf mois;

- **l'aide spéciale de voyage**, versée aux travailleurs ayant besoin de services d'emploi qui ne sont pas offerts dans leur région.

En 1982-1983, environ \$8.1 millions ont été versés au titre de l'aide à la mobilité (voir tableau 1). Ces dépenses ont permis à quelque 5,179 travailleurs et à leurs familles de déménager, à 5,236 de se déplacer pour chercher un emploi et à 1,626 autres de bénéficier d'une aide spéciale de voyage, pour se prévaloir de services d'emploi non offerts dans leur localité. En outre, 22,813 travailleurs et étudiants ont reçu de l'aide pour aller occuper un emploi temporaire.

Pendant l'année financière 1982-1983, 30,005 travailleurs ont reçu une aide financière en vertu du PMMC, ce qui représente une diminution de 4.2 % par rapport à l'exercice précédent. Si le programme a grandement été mis à contribution, malgré des conditions d'emploi plutôt défavorables, c'est sans doute parce que le public était beaucoup plus au courant des vacances répertoriées dans la Banque nationale d'emplois (BNE), lesquelles auraient incité les travailleurs à solliciter de l'aide dans le cadre du Programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada.

## Recrutement de fonctionnaires

La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada est chargée d'offrir des services de recrutement et de présentation aux ministères et organismes fédéraux auxquels des pouvoirs de dotation en personnel ont été délégués par la Commission de la Fonction publique. La CEIC veille donc au recrutement des employés relevant des catégories du soutien administratif et de l'exploitation, sauf dans la Région de



tres d'Emploi du Canada, en raison de facteurs tels que le temps, les ressources, les coûts, les distances et les obstacles à l'emploi bien enracinés.

En vertu des ententes signées avec des organismes locaux qui ont parrainé 288 projets d'extension en 1982-1983, la participation financière de la Commission s'est élevée à \$15 millions. Près de 800 conseillers et autres employés ont offert des services d'emploi, sur place, par des visites périodiques ou d'autres moyens, à plus de 900 points répartis au Canada.

Les clients qui ne sont pas prêts à travailler reçoivent l'aide nécessaire pour définir et supprimer les obstacles à l'emploi auxquels ils font face. Lorsque le mandat ou les compétences du personnel de la Commission et des projets d'extension ne lui permettent pas d'aider un client, ce dernier peut être présenté à des organismes locaux, ou la Commission et ces organismes peuvent unir leurs efforts afin de répondre à ses besoins.

Des quelque 150,000 clients qui ont demandé l'aide des conseillers des projets d'extension, plus de 53,000 d'entre eux ont obtenu un emploi à temps plein ou à temps partiel.

### Centres d'information sur l'emploi

La plupart des Centres d'Emploi du Canada sont dotés de Centres d'information sur l'emploi où les clients qui sont prêts à travailler peuvent choisir un emploi sur les fiches ou les listes exposées, puis communiquer avec un agent de présentation pour obtenir de l'aide. Les Centres d'information sur l'emploi permettent d'offrir les meilleurs services possible aux travailleurs qui n'ont guère besoin que de renseignements sur les postes vacants et les conditions d'emploi.

### Banque nationale d'emplois

La Banque nationale d'emplois est un répertoire informatisé des postes difficiles à combler dans tout le pays.

Grâce à une liaison nationale, assurée au

### Mobilité de la main-d'oeuvre

La Banque nationale d'emplois n'est que de données.

La Banque nationale d'emplois n'est que de données.

Elle renferme en tout temps environ 2,000 offres d'emploi représentant de 2,500 à 3,000 postes vacants. Chaque jour, environ 75 nouvelles offres d'emploi sont versées dans la base de données.

La Banque nationale d'emplois n'est que de données.

La Banque nationale d'emplois n'est que de données.

- **L'aide au déplacement**, qui facilite les déménagements des travailleurs et de leur famille dans la région où ils ont trouvé du travail;
- **L'aide au titre d'un voyage en vue d'un emploi temporaire**, versée aux travailleurs pour leur



Services pour les employeurs et les travailleurs

En tant que principal agent fédéral de développement des ressources humaines, le Service national d'emploi constitue un mécanisme dynamique entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. En aidant les employeurs à obtenir les travailleurs dont ils ont besoin, et les chercheurs d'emploi à trouver du travail, il atteint l'un des principaux objectifs de la Commission.

Emploi et Immigration Canada (EIC) compte 453 Centres d'Emploi du Canada ordinaires (bureaux principaux et succursales) et 49 bureaux qui fournissent des services spéciaux ou centralisés. En outre, par l'entremise de 100 Centres d'Emploi du Canada sur le campus et de points de service itinérants, EIC offre des services à 233 collectivités isolées ou se trouvant dans des régions éloignées. Pendant l'été, quelque 460 bureaux de placement des étudiants s'ajoutent à ce réseau.

Des services sont également offerts par le programme Extension aux clients qui ne peuvent tirer profit efficacement des services des Centres d'Emploi du Canada ordinaires.

La Commission offre aux travailleurs des services en fonction de leurs besoins, dans trois domaines généraux :

- renseignements sur l'emploi et présentation à des postes auxquels ils peuvent normalement aspirer;
- counselling, soutien et cours de formation paratrainés visant à améliorer leur aptitude à l'emploi;
- aide à la recherche d'emploi, grâce à des programmes de mobilité de la main-d'œuvre du Canada et la Méthode dynamique de recherche d'emploi.

Il arrive également que les conseillers en emploi s'occupent activement de faire valoir les compétences des clients auprès des employeurs éventuels et fournissent aux clients des renseignements sur les débouchés qui ne sont pas affichés par les employeurs.

Après maintes consultations, la première des nombreuses mesures prévues a été prise afin d'affermir le rôle du programme Extension en tant que composante des services offerts par la Commission.

Le programme Extension obtient l'aide des organismes locaux afin d'offrir des services d'emploi aux clients qui ne peuvent pas toujours tirer profit efficacement des services des Centres d'Emploi du Canada.

Le personnel de la Commission invite les employeurs à inscrire leurs offres d'emploi aux Centres d'Emploi du Canada. Ces efforts de collaboration avec les employeurs sont essentiels pour satisfaire rapidement à l'offre et à la demande du marché du travail. Le succès de cette entreprise en 1982-1983 se mesure au nombre total de clients placés pendant l'année, soit 568,390.

Les Centres d'Emploi du Canada et les projets Extension complémentaires offrent aux employeurs non seulement un service de sélection et de présentation de candidats à l'emploi mais le personnel assure également la liaison avec le monde des affaires et de l'industrie afin de déterminer les besoins en ressources humaines.

En 1982-1983, 4,097,058 clients se sont inscrits ou réinscrits aux Centres d'Emploi du Canada répartis dans tout le pays. Tout au long de l'année, l'accent a été mis sur le service de placement et sur la prestation d'un service de recrutement rapide et efficace à l'intention des employeurs.

A l'échelle nationale, le nombre total de postes vacants signalés à la Commission pendant l'année s'est élevé à 642,443, en ce qui concerne les emplois d'une durée supérieure à une semaine, et à 90,157 pour ceux d'une durée inférieure à une semaine. Au total, 2,246,429 clients ont été présentés aux employeurs et 482,106 personnes ont trouvé un emploi d'une durée supérieure à une semaine. En outre, 86,284 clients ont obtenu un emploi d'une durée inférieure à une semaine.

Extension







Parallèlement à l'économie, le marché du travail donnait des signes évidents de faiblesse au cours des trois premiers trimestres de 1982-1983. Le déclin de l'emploi, qui a commencé en septembre 1981, s'est poursuivi jusqu'en novembre 1982. Toutefois, de décembre 1982 à mars 1983, on a enregistré un accroissement notable de l'emploi. Entre avril et novembre 1982, 330,000 emplois avaient été perdus, alors qu'entre décembre 1982 et mars 1983, le nombre d'emplois avait augmenté de 72,000. Au total, 397,500 emplois ont été perdus en 1982-1983, ce qui représente 3.6 % du niveau d'emploi de 1981-1982. Au cours des deux années financières précédentes, la croissance d'emploi était de 2.6 % et 1.5 % respective-ment.

De nombreuses personnes se sont retirées du marché du travail du fait de la récession économique prolongée. Ainsi, le taux de participation à la population active, qui se situait à 64 % en 1982-1983, était en fait de 0.5 % inférieur à celui de 1981-1982.

Cette diminution du taux de participation a entraîné un ralentissement de la croissance de la population active. En 1982-1983, cette dernière ne s'est accrue que de 89,000 membres (0.8 %), ce qui est considérablement inférieur à l'augmentation de 2.1 % enregistrée au cours de l'année financière précédente. Cet accroissement minimum de la population active, jumelé-







## Immigration

- Au total, 121,147 immigrants ont été admis au Canada en 1982.
  - Le 1<sup>er</sup> novembre 1982, on annonçait que les niveaux d'immigration seraient fixés à 105,000 à 110,000 pour 1983, 115,000 à 125,000 en 1984 et 120,000 à 135,000 pour 1985. On a rajusté à la baisse les niveaux déjà annoncés pour 1983 et 1984, surtout du fait d'une restriction imposée le 1<sup>er</sup> mai 1982 au chapitre de l'admission des travailleurs sélectionnés.
  - Quatre-vingt-quatorze pour cent des 12,000 réfugiés parrainés par le gouvernement et qui avaient été prévus dans les niveaux de 1982 ont été admis au Canada. On comptait 21,930 personnes admises pour des raisons d'ordre humanitaire, y compris les membres de la catégorie de la famille et les réfugiés parraïnés par le secteur privé, ce qui représente une augmentation considérable par rapport à 1981.
  - Un conseiller spécial a été nommé par le Ministre pour étudier et analyser les problèmes que posent l'immigration illégale, problèmes soulevés dans un rapport présenté en décembre 1982 par le Conseil consultatif de l'emploi et de l'immigration du Canada.
  - La révision des programmes d'établissement et d'adaptation des immigrants, menée conjointement par la CEIC et le Secrétariat d'État, a donné lieu à des discussions continues avec les provinces et des organisations non gouvernementales concernant un accord visant à élaborer de meilleurs services fédéraux pour aider les immigrants à s'adapter à la vie au Canada.
- d'appoint à quatre millions de prestataires. Au cours de la récente récession, le Régime a joué son rôle naturel de stabilisateur économique dans diverses régions du Canada en période prolongée de chômage élevé.
- Quelque 70,000 employeurs ont été recrutés aux fins de l'utilisation du Système manuel d'avis d'embauchage et, à la fin de 1982, le système avait permis de déceler plus de 52,000 trop-payés d'une valeur de plus de \$12 millions.
  - Le Système d'assurance en direct, qui assure des renseignements plus précis et opportuns aux prestataires d'assurance-chômage a été mis en oeuvre dans la région d'Ottawa-Hull, dans le Toronto métropolitain et dans les provinces de l'Atlantique.
  - Un Groupe de travail sur le Relevé d'emploi a été mis sur pied à l'automne de 1982. Regroupant des représentants des employeurs, des travailleurs et du gouvernement, ce groupe de travail étudie comment l'on pourrait simplifier la tâche des employeurs et accélérer le traitement des demandes de prestations d'a.-c.
  - Le Cabinet a approuvé les principales recommandations du Groupe de travail sur les prestations de pêcheurs saisonniers. Les recommandations de pêcheurs saisonniers, Les recommandations approuvées comprennent: l'utilisation des 10 meilleures semaines de pêche aux fins du calcul du taux de prestations des pêcheurs ayant travaillé pendant au moins 15 semaines; le versement de prestations de pêcheurs saisonniers aux personnes qui pêchent surtout l'hiver; la modification de la norme d'admissibilité à l'intention des pêcheurs saisonniers de façon à tenir compte des six dernières semaines de travail dans la pêche, et le versement de prestations sans tenir compte du fait qu'un prestataire ait travaillé à la construction d'un bateau au cours de sa période de prestations.



En 1982-1983, 203,826 femmes ont été placées dans un emploi à plein temps ou temporaire, ce qui représente 36 % du total des personnes inscrites. Quelque 1,350 femmes se sont inscrites

Femmes

La création directe d'emplois pour les jeunes chômeurs comprenait notamment une subvention spéciale de \$10 millions versée dans le cadre des Projets de développement communautaire du Canada, une somme supplémentaire de \$15.5 millions pour la composante Jeunesse du Programme à l'intention des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi, et \$4 millions en vue du financement d'un système d'Unités spécialisées de services aux jeunes et de Projets Extension à l'intention des jeunes. En outre, plus de 20 nouveaux projets Extension à l'intention des jeunes ont été mis en oeuvre.

En 1982-1983, \$852.7 millions ont été répartis entre deux millions de jeunes qui se sont prévalus des programmes et services de la Commission. Etc Canada a permis de créer des emplois pour 40,264 étudiants, et plus de 272,000 placements ont été faits par l'entremise des Centres d'Emploi du Canada pour étudiants.

Jeunes

Un conseiller spécial sur la politique du programme Extension a été nommé et ses recommandations quant à l'orientation à venir du programme Extension ont été rendues publiques en janvier. Au cours de l'année, plus de 53,000 personnes ont obtenu un emploi grâce à l'aide des conseillers du programme Extension.

Extension

nautaire du Canada, les Projets de services communautaires du Canada et le Programme d'aide à la création locale d'emplois.

Assurance-chômage

L'Assurance-chômage a versé \$8.6 milliards au titre des prestations pour assurer un revenu

Personnes handicapées

Une Direction de l'emploi des personnes handicapées a été mise sur pied pour améliorer le service de la Commission à ses clients handicapés, et un ensemble de principes et de pratiques relatifs à la prestation de service aux personnes handicapées a été rédigé.

Autochtones

En 1982-1983, quelque \$92.7 millions ont servi à créer des emplois pour 29,567 participants autochtones, ce, par l'entremise des programmes de développement de l'emploi de la CEIC. En outre, 11,631 participants au programme de formation étaient d'origine autochtone, et 693 autochtones ont participé au Programme à l'intention des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi. La Commission a dépensé \$1.84 million dans le cadre du Programme des stagiaires autochtones en vue de l'embauchage de 355 étudiants autochtones à la Commission pendant l'été. En outre, 10 coordinateurs de l'emploi des femmes autochtones ont été nommés pour accroître la participation de ces dernières aux programmes et services de la Commission.

L'ouverture d'un Centre de counselling d'emploi des femmes à Regina en novembre porte à neuf le nombre total de Centres spéciaux de counselling d'emploi des femmes. Le nombre de projets Extension à l'intention des femmes est ainsi porté à 33, une augmentation de 18.8 % comparativement à 1981-1982.

À des cours de formation dans des emplois non traditionnels, ce qui représente 19 % de l'ensemble des femmes inscrites à la formation dans l'industrie.



Placement

Au cours de 1982-1983, le nombre total des personnes qui se sont inscrites ou réinscrites aux Centres d'Emploi du Canada s'est élevé à 4,097,058.

Le nombre de postes signalés à la Commission pour les emplois de plus d'une semaine s'est chiffré à 642,443 et à 90,157 pour ceux de moins d'une semaine.

Des 2,246,429 présentations aux employeurs qui ont été faites pour les combler 482,106 ont donné lieu à des placements dans des emplois de plus d'une semaine et 86,284 dans des emplois de moins d'une semaine. Le nombre total de placements s'est élevé à 568,390.

Formation

La Loi nationale sur la formation, adoptée en juillet 1982, remplace la Loi sur la formation professionnelle des adultes (1967). La nouvelle loi sert de cadre à la Caisse d'accroissement des compétences professionnelles et introduit la notion de "professions d'importance nationale".

De nouveaux accords triennaux ont été signés avec les provinces et territoriales pour préciser les conditions financières et administratives qui régissent l'administration du Programme national de formation en tenant compte des responsabilités provinciales en matière d'éducation.

Au cours de l'année, 271,796 stagiaires ont bénéficié de la formation en établissement ou dans l'industrie, ou des deux, formation offerte à un coût de \$926 millions. De ce nombre, on comptait 11,631 stagiaires autochtones, 98,623 jeunes (de moins de 25 ans) et 52,015 femmes, (formation à plein temps seulement).

A la fin de l'année financière, 125 propositions de projets relatives à la Caisse d'accroissement des compétences professionnelles avaient été approuvées, et un montant total de \$54.3 millions avait été engagé à ce chapitre.

Planification des ressources humaines

En 1982-1983, des accords de planification des ressources humaines ont été signés avec l'Association des manufacturiers d'équipement électrique et électronique du Canada, la Mechanical Contractors' Association of Canada et l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des Etats-Unis et du Canada, l'Association des industries graphiques, l'Institut agricole du Canada et Boise Cascade Canada Limited. Plus de 4,000 entreprises et 210,000 travailleurs et professionnelles travaillaient dans des domaines tombant sous l'application de ces accords. En outre, 414 nouveaux accords ont été signés avec le Service consultatif de la main-d'oeuvre pour étudier les problèmes liés à l'adaptation et à la planification de la main-d'oeuvre.

Travail partagé

Le programme de Travail partagé a permis d'éviter le licenciement de près de 92,000 travailleurs. En 1982-1983, 11,809 demandes ont été approuvées, ce qui représentait des débours de \$121,131,925.

Développement de l'emploi

Le nouveau programme de Relance de l'aide à l'emploi (RELAIS) a été mis sur pied pour répondre à l'urgent besoin de travail des personnes ayant épuisé leur droit aux prestations d'assurance-chômage et des bénéficiaires de l'aide sociale. Entre janvier et mars 1983, 10,126 travailleurs ont pu décrocher un emploi grâce au programme RELAIS. Au cours de l'année, 205,000 personnes ont pu trouver un emploi par l'entremise d'autres programmes de création d'emplois, notamment les Projets de développement commun-







Secrétaire  
parlementaire  
R. Bupold

MINISTRE  
Emploi et Immigration  
L. Axworthy

canadien  
de l'emploi  
et de l'immigration  
Président T. G. Sosa

Comité consultatif  
du statut de réfugié  
Président J. Stern

Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Ministère de l'Emploi et de l'Immigration

<b>PRÉSIDENT</b> G. Lussier	<b>SOUS-MINISTRE</b> G. Lussier
<b>VICE-PRÉSIDENT</b> J. Edwards	<b>SOUS-MINISTRE ASSOCIÉ</b> J. Edwards
<b>COMMISSAIRES</b> TRAVAILLEURS – F. Chate PATRONS – W. E. McBride	
<b>SECRÉTAIRE EXÉCUTIF</b> A. J. Banerid	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Directeur, Services d'actuariat</li><li>• Avocat général, Contentieux</li><li>• Directeur, Protection de la vie privée et droits de la personne</li><li>• Directeur, Coordination des projets</li><li>• Directeur, Sécurité et planification des événements</li><li>• Directeur, Qualité du service</li></ul>	

Director General, D. Harris – Internal Audit

Directeur exécutif,  
**POLITIQUE  
RELATIVE À  
L'IMMIGRATION ET  
À LA POPULATION**  
J. C. Best

Directeur exécutif,  
**PROGRAMMES  
DE PRESTATIONS**  
J. C. Y. Charlebois

Directeur exécutif,  
**DÉVELOPPEMENT  
DU MARCHÉ  
DU TRAVAIL**  
D. R. Campbell

Directeur exécutif,  
**EMPLOI ET  
ASSURANCE**  
J. A. Hunter, D. I.

**RÉGIONS**

Directeur général,  
**ÎLE-DU-PRINCE  
EDOUARD**  
O. N. Baffie

Directeur général,  
**TERRE-NEUVE**  
D. G. Wallace

Directeur général,  
**NOUVELLE-ÉCOSSE**  
G. Everard

Directeur général,  
**NOUVEAU-BRUNSWICK**  
D. R. Demers

Directeur exécutif,  
**QUÉBEC**  
G. Beland

Directeur exécutif,  
**ONTARIO**  
D. Morley

Directeur général,  
**MANITOBA**  
J. Vanderloo

Directeur général,  
**SASKATCHEWAN**  
L. Pearson

Directeur général,  
**ALBERTA/TERritoIRES-  
DU-NORD-OUEST**  
R. G. Gales

Directeur général,  
**COLUMBIE-BRITANNIQUE  
ET YUKON**  
A. Cockedge

Directeur exécutif,  
**SYSTÈMES ET  
SERVICES  
NATIONAUX**  
B. K. Deringer

Directeur exécutif,  
**SERVICE  
DU PERSONNEL**  
D. J. Lindley

Directeur exécutif,  
**FINANCE ET  
ADMINISTRATION**  
P. J. Gauvin

Directeur général,  
**AFFAIRES  
PUBLIQUES**  
J. Stewart

Sous-ministre  
adjoint  
**POLITIQUE  
STRATÉGIQUE ET  
PLANIFICATION**  
D. Dodge

• Directeur général,  
RECRUTEMENT ET  
SÉLECTION

• Directeur général,  
POLITIQUE DES  
PRESTATIONS

• Directeur général,  
EXÉCUTION DE  
LA LOI

• Directeur général,  
CONTRÔLE

• Directeur,  
ÉTABLISSEMENT

• Directeur général,  
COORDINATION DU  
PROGRAMME ET  
DES PRIORITÉS

• Directeur,  
ARBITRAGE

• Directeur,  
FORMALITÉS  
OPÉRATIONNELLES

• Directeur,  
LIAISON AVEC LE  
SERVICE EXTÉRIEUR

• Directeur général,  
FORMATION

• Directeur,  
PLANIFICATION ET  
ADAPTATION DU  
MARCHÉ DU  
TRAVAIL

• Directeur,  
DÉVELOPPEMENT  
DE L'EMPLOI

• Directeur,  
PROGRAMMES  
DE STIMULATION  
DE L'EMPLOI

• Directeur,  
CLIENTS SPÉCIAUX

• Directeur,  
CONTRÔLE  
ET ANALYSE

• Directeur général,  
SERVICES D'EMPLOI  
ET D'ASSURANCE

• Directeur,  
ANALYSE ET  
DÉVELOPPEMENT/  
PROFESSIONS ET  
CARRIÈRES

• Directeur général,  
EMPLOI DES  
JEUNES ET DES  
AUTOCHEUNES

• Directeur,  
CLIENTS SPÉCIAUX

• Directeur,  
CONTRÔLE  
ET ANALYSE

• Directeur,  
SYSTÈMES D'EMPLOI  
ET DE PRESTATIONS

• Directeur,  
SYSTÈMES  
D'INFORMATION

• Directeur,  
OPÉRATIONS  
D'INFORMATION

• Directeur,  
GESTION DES  
RESSOURCES  
HUMAINES

• Directeur,  
ACTION POSITIVE

• Directeur,  
SERVICES DU  
PERSONNEL A  
L'ADMINISTRATION  
CENTRALE

• Directeur,  
DIRECTION DU  
DÉVELOPPEMENT  
ORGANISATIONNEL

• Directeur,  
RELATIONS DE  
TRAVAIL,  
CLASSIFICATION ET  
COMPENSATION

• Directeur,  
SERVICES À LA  
HAUTE GESTION  
ET LANGUES  
OFFICIELLES

• Directeur,  
GESTION DES  
RESSOURCES  
HUMAINES

• Directeur,  
ACTION POSITIVE

• Directeur,  
SERVICES DU  
PERSONNEL A  
L'ADMINISTRATION  
CENTRALE

• Directeur,  
DIRECTION DU  
DÉVELOPPEMENT  
ORGANISATIONNEL

• Directeur,  
SERVICES  
FINANCIERS

• Directeur général,  
SERVICES ET  
ADMINISTRATION

• Directeur,  
POLITIQUE DE  
L'IMMIGRATION  
ET DE LA  
DEMOGRAPHIE

• Directeur,  
INFORMATION  
SUR LE MARCHÉ  
DU TRAVAIL

• Directeur,  
INFORMATION SUR  
LES PROGRAMMES  
DE PRESTATIONS

• Directeur,  
PERSPECTIVES  
DU MARCHÉ  
DU TRAVAIL  
ET ANALYSE  
STRUCTURELLE

• Directeur,  
INFORMATION  
SUR LA  
POLITIQUE DE  
L'IMMIGRATION  
ET DE LA  
DEMOGRAPHIE

• Directeur,  
INFORMATION  
SUR LE MARCHÉ  
DU TRAVAIL

• Directeur,  
INFORMATION SUR  
LES PROGRAMMES  
DE PRESTATIONS

• Directeur,  
PERSPECTIVES  
DU MARCHÉ  
DU TRAVAIL  
ET ANALYSE  
STRUCTURELLE

• Directeur,  
INFORMATION SUR  
LES PROGRAMMES  
DE PRESTATIONS

• Directeur,  
PERSPECTIVES  
DU MARCHÉ  
DU TRAVAIL  
ET ANALYSE  
STRUCTURELLE

• Directeur,  
INFORMATION SUR  
LES PROGRAMMES  
DE PRESTATIONS

• Directeur,  
INFORMATION  
SUR LA  
POLITIQUE DE  
L'IMMIGRATION  
ET DE LA  
DEMOGRAPHIE

• Directeur,  
INFORMATION  
SUR LE MARCHÉ  
DU TRAVAIL

• Directeur,  
INFORMATION SUR  
LES PROGRAMMES  
DE PRESTATIONS

• Directeur,  
PERSPECTIVES  
DU MARCHÉ  
DU TRAVAIL  
ET ANALYSE  
STRUCTURELLE

• Directeur,  
INFORMATION SUR  
LES PROGRAMMES  
DE PRESTATIONS

• Directeur,  
PERSPECTIVES  
DU MARCHÉ  
DU TRAVAIL  
ET ANALYSE  
STRUCTURELLE

• Directeur,  
INFORMATION SUR  
LES PROGRAMMES  
DE PRESTATIONS

• Directeur général,  
ÉVALUATION DES  
PROGRAMMES

• Directeur,  
ANALYSE DES  
PROGRAMMES  
ET DES  
POLITIQUES

• Directeur général,  
PLANIFICATION  
À LONG TERME ET  
DÉVELOPPEMENT

• Directeur général,  
PERSPECTIVES  
DU MARCHÉ  
DU TRAVAIL  
ET ANALYSE  
STRUCTURELLE

• Directeur,  
INFORMATION SUR  
LES PROGRAMMES  
DE PRESTATIONS

• Directeur,  
PERSPECTIVES  
DU MARCHÉ  
DU TRAVAIL  
ET ANALYSE  
STRUCTURELLE

• Directeur,  
INFORMATION SUR  
LES PROGRAMMES  
DE PRESTATIONS



7) Dispositions et procédures relatives à l'immigration (S.C. 1973-1974, c.28;

8) La Loi relative aux rentes sur l'État, S.R.C. 1970, c. G-6 et le Règlement;

9) La Loi relative à l'amélioration des rentes sur l'État, S.C. 1974-1975-1976, c. 83;

10) La Loi sur le crédit d'impôt à l'emploi, 1977-1978, c. 4, s. 7;

11) La Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs, S.C. 1980-1981-1982-1983, c. 89.

#### Les règlements établis sous l'empire des lois portant affectation de crédits:

1) Le Règlement sur l'encouragement à la mobilité et aux études de main-d'oeuvre, CRC 1978, vol. III, c. 330;

2) Le Règlement sur la mobilité de la main-d'oeuvre, CRC 1978, vol. XIV, c. 1323;

3) Le Règlement sur les prestations d'aide à l'adaptation (travailleurs du textile et du vêtement), CRC 1978, vol. III, c. 316;

4) Le Règlement sur les prestations d'aide à l'adaptation (travailleurs des industries de la chaussure et du tannage), CRC 1978, vol III, c. 317.

#### Le ministre de l'Emploi et de l'Immigration est comptable envers le Parlement des organismes suivants:

1) Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

2) Ministère de l'Emploi et de l'Immigration

3) Commission d'appel de l'immigration

4) Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration

Parmi les autres programmes et services autorisés dont la prestation est régie par crédit aux termes des lois portant affectation de crédits, notons:

1) Le Service consultatif de la main-d'oeuvre du Canada

2) Le Programme de la main-d'oeuvre agricole du Canada

3) Le programme d'aide à la création locale d'emplois

4) Le programme Extension

5) Les services diagnostiques

6) Le Programme d'emploi pour les innovations technologiques

7) Le Programme de subvention salariale transférable

8) Le Programme de services communautaires du Canada

9) Le Programme de développement communautaire du Canada

10) Le Programme à l'intention des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi

11) Le Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants

12) Fête Canada

13) L'aide au développement économique local

14) Les organisations bénévoles (subventions)



- nismes d'exécution de la Loi.
- 6) Le contrôle à l'entrée
- permet d'examiner toutes les personnes qui veulent entrer au Canada.
- 7) L'arbitrage
- en vue d'enquêter sur les violations en matière d'immigration, d'effectuer des enquêtes spéciales, d'étudier les appels de l'immigration et de s'occuper de l'expulsion des indésirables.
- 8) L'aide à l'établissement
- facilite l'adaptation des immigrants à la vie sociale, économique et culturelle du Canada grâce aux services offerts par les autorités fédérales, provinciales ou municipales, ou par des organismes bénévoles.

## Les lois et règlements appliqués par la Commission et le Ministère sont les suivants:

- 1) La Loi de 1971 sur l'assurance-chômage, S.C. 1970-1971-1972, c. 48 (excepté les parties IV et VIII) et les règlements établis sous son empire, c'est-à-dire le Règlement sur l'assurance-chômage, CRC 1978, volume XVIII, c. 1576 et le Règlement sur le service national de placement, CRC 1978, volume XVIII, c. 1573;
- 2) La Loi régissant l'emploi et l'immigration, S.C. 1976-1977, c. 54, y compris: Partie I — Loi sur le Ministère et sur la Commission de l'emploi et de l'immigration
- Partie II — Loi sur le Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration;
- 3) La Loi nationale sur la formation, S.C. 1980-1981-1982-1983, c. 109 et le Règlement;
- 4) La Loi d'urgence sur l'aide à l'exploitation des mines d'or, S.R.C. 1970, c.E-5, paragraphe 6(2);
- 5) La Loi sur la réintégration dans les emplois civils, S.R.C. 1952, c. 236;
- 6) La Loi de 1976 sur l'immigration, S.C. 1976-1977, c. 52 et le Règlement;

- 9) Formation
- afin d'aider les travailleurs à acquérir, au moyen d'une formation appropriée, les connaissances et les compétences qui sont en demande sur le marché du travail canadien.
- 10) Développement des ressources humaines
- dans le but de promouvoir l'emploi productif des ressources humaines qui ne sont pas utilisées présentement par l'économie.

## Immigration

### Diriger l'admission des immigrants et des non-immigrants en fonction des intérêts économiques, sociaux et culturels du Canada.

#### Sous-objets

- 1) Le recrutement et la sélection des immigrants
- permet d'exercer des activités en vue du recrutement, de l'étude des demandes, du déplacement, et de l'accueil des personnes jugées aptes à devenir des résidents et des citoyens du Canada.
- 2) Le recrutement d'entrepreneurs et de travailleurs qualifiés
- suscite un intérêt parmi les immigrants éventuels dont les professions ou métiers seraient un apport pour l'économie du Canada et fournir de l'information aux immigrants.
- 3) Le counselling des immigrants éventuels
- pour examiner, conseiller et sélectionner les immigrants à l'étranger et au Canada et pour exercer d'autres activités ayant trait au transport et à l'accueil des immigrants.
- 4) Les réfugiés et autres groupes spéciaux
- exigent d'exercer des activités se rattachant à l'admission des réfugiés et d'autres groupes spéciaux.
- 5) L'exécution de la Loi sur l'immigration du Canada

• permet de prendre les dispositions nécessaires pour protéger les Canadiens des non-Canadiens indésirables et pour exécuter les dispositions de la Loi et du Règlement sur l'immigration en ce qui a trait à l'examen, à l'arrestation, à la détention et aux poursuites, y compris les contacts avec d'autres organismes.



*Favoriser la réalisation des grands objectifs socio-économiques du Canada en puisant à fond dans le potentiel des ressources humaines à*

## Services d'emploi

**Les programmes et les services offerts par la Commission ont les objectifs suivants:**

- Administrer l'admission des personnes, en tenant compte des intérêts économiques, sociaux et culturels du Canada.
- Donner à chacun les mêmes chances de faire concurrence sur le marché du travail et d'obtenir un emploi.
- Préparer une main-d'oeuvre qui puisse satisfaire aux besoins professionnels nationaux; favoriser la croissance et l'adaptation de l'économie, tout en minimisant l'impact aux individus, aux groupes particuliers et aux régions;
- Élaborer et mettre en oeuvre un ensemble structuré de politiques et de programmes nécessaires au bon fonctionnement du marché du travail canadien, compte tenu des objectifs économiques et sociaux du pays, afin de:
- Préparer une main-d'oeuvre qui puisse satisfaire aux besoins professionnels nationaux; favoriser la croissance et l'adaptation de l'économie, tout en minimisant l'impact aux individus, aux groupes particuliers et aux régions;
- Donner à chacun les mêmes chances de faire concurrence sur le marché du travail et d'obtenir un emploi.

## Objectifs

Voici les principaux buts qu'Emploi et Immigration Canada s'efforcera d'atteindre, en collaboration avec les secteurs public et privé:

• Élaborer et mettre en oeuvre un ensemble structuré de politiques et de programmes nécessaires au bon fonctionnement du marché du travail canadien, compte tenu des objectifs économiques et sociaux du pays, afin de:

• Préparer une main-d'oeuvre qui puisse satisfaire aux besoins professionnels nationaux; favoriser la croissance et l'adaptation de l'économie, tout en minimisant l'impact aux individus, aux groupes particuliers et aux régions;

• Donner à chacun les mêmes chances de faire concurrence sur le marché du travail et d'obtenir un emploi.

- Sous-objectifs**
- leurs aspirations.*
- des travailleurs pour trouver un emploi qui leur permet de combler leurs besoins économiques et, d'une manière plus générale, qui convient à sa disposition, tout en appuyant les initiatives*
- 1) Assortir les travailleurs aux employeurs et vice versa
  - 2) Aide financière aux chômeurs
  - 3) Revenu au cours d'une maladie ou d'une grossesse
  - 4) Remettre les chômeurs au travail
  - 5) Aide pour les travailleurs défavorisés
  - 6) Stimuler le marché du travail
  - 7) Counselling d'emploi
  - 8) Aider les employeurs à faire face aux changements
- pour aider l'employeur à trouver la main-d'oeuvre qualifiée dont il a besoin, et le travailleur à trouver un emploi auquel il peut normalement aspirer.
  - afin d'offrir un revenu d'appoint temporaire aux chômeurs qui sont à la recherche d'un emploi.
  - Revenu au cours d'une maladie ou d'une grossesse
  - afin d'offrir un revenu d'appoint temporaire aux malades et aux femmes enceintes admissibles aux prestations pendant leur absence du travail.
  - 4) Remettre les chômeurs au travail
  - pour les aider à réintégrer la population active le plus rapidement possible.
  - 5) Aide pour les travailleurs défavorisés
  - pour aider les handicapés et les autres personnes défavorisées sur le plan de l'emploi à trouver de l'emploi ou à accroître leurs chances sur le marché du travail, voir à promouvoir l'équité en matière d'emploi et à éliminer les obstacles à l'emploi.
  - 6) Stimuler le marché du travail
  - afin d'améliorer les rouages du marché du travail dans le but de réduire le chômage cyclique, saisonnier, structurel et résiduel.
  - 7) Counselling d'emploi
  - pour aider les travailleurs à décider judicieusement lorsqu'ils cherchent un emploi qui contribue à leur épanouissement.
  - 8) Aider les employeurs à faire face aux changements
  - pour qu'ils fassent un usage rationnel des ressources humaines à leur disposition dans un contexte socio-économique en évolution.



Le présent rapport de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) et du Ministère affilié expose les activités qui ont marqué l'exercice financier du 1<sup>er</sup> avril 1982 au 31 mars 1983.

Créé en vertu de la Loi de 1977 régissant l'emploi et l'immigration, Emploi et Immigration Canada comprend la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) et un ministère restreint de l'Emploi et de l'Immigration.

La Commission est chargée de tous les programmes liés à l'emploi, à l'assurance-chômage et à l'immigration.

La Commission est dirigée par quatre personnes nommées par le gouverneur en conseil: un président, qui fait aussi office de directeur exécutif de la Commission, un vice-président et deux commissaires, dont l'un est choisi après consultation avec les organisations d'employés et l'autre après consultation avec les organisations patronales.

L'Administration centrale de la Commission se compose de sept groupes. Quatre d'entre eux s'occupent des services offerts au public, soit Immigration, Assurance, Développement du marché du travail et Services d'emploi. Les trois autres groupes sont: Personnel, Finance et Administration, Systèmes et Procédures; ils fournissent des services d'ordre professionnel, technique et administratif.

Le ministère de l'Emploi et de l'Immigration est étroitement lié à la Commission. Les présidents et vice-présidents de la Commission sont aussi sous-ministre et sous-ministre associé du Ministère. Ce dernier est formé de deux groupes situés à l'Administration centrale: Politique stratégique et planification et Affaires publiques.

## Remerciements

La Commission désire remercier les autorités des dix provinces et des deux territoires de la collaboration et de la compréhension dont elles ont fait preuve tout au long de l'exercice 1982-1983. Cette collaboration a été durant l'année un élément essentiel dans le cadre de toutes nos activités.

vités en ce qui touche l'utilisation des ressources humaines. Par exemple, les ententes fédérales-provinciales ont facilité le mouvement et l'établissement des immigrants et des réfugiés; en outre, les consultations entre les deux ordres de gouvernement ont permis de situer la question des ressources humaines dans l'optique de la Loi nationale sur la formation et des diverses mesures de création d'emplois.

Sans le concours de nombreux ministères et organismes fédéraux, il serait difficile pour la Commission d'assumer son mandat. La CEIC tient à remercier tous ces ministères et organismes de leur aide, et tout particulièrement le ministère des Affaires extérieures Canada, Pêches et Océans Canada, Santé et Bien-être social Canada, la Défense nationale, la Commission de la Fonction publique du Canada, l'Expansion économique régionale Canada, le Revenu Canada, la Gendarmerie royale du Canada et Approvisionnement et Services Canada.

La Commission désire également souligner l'appui qu'elle a reçu des organisations patronales et syndicales du secteur privé dans ses efforts pour assurer le développement optimal des ressources humaines. L'apport de ces groupes lui a fourni les données nécessaires pour élaborer le nouveau projet de la Loi nationale sur la formation et a servi de base à l'évaluation des compétences professionnelles dont le Canada ne pourra se passer au cours des années 1980.

La Commission remercie particulièrement plus de 200 organismes et particuliers qui portent un intérêt spécial aux besoins de divers groupes défavorisés sur le plan de l'emploi au Canada, et qui ont présenté des documents d'information visant à améliorer le programme d'Extension. La Commission apprécie également les conseils donnés par près de 100 de ces groupes et particuliers au cours de réunions avec M. Blair Williams, conseiller spécial nommé par le Ministre pour mener des consultations au sujet de l'orientation à venir du programme d'Extension.

Au cours de l'année, plusieurs groupes nationaux, régionaux et communautaires ont participé aux consultations concernant les niveaux futurs d'immigration. A cet égard, la Commission







Tableau 15 - Programme d'emploi pour les innovations technologiques - 1982-1983	87
Tableau 16 - Été Canada 1982	88
Tableau 17 - Été Canada 1982: participation des femmes et des autochtones	90
Tableau 18 - Été Canada 1982: participation des handicapés physiques (Volets des projets fédéraux et communautaires)	91
Tableau 19 - Programme à l'intention des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi: participation et financement - 1982-1983	92
Tableau 20 - Programme à l'intention des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi: répartition des participants selon le facteur défavorable sur le plan de l'emploi - 1982-1983	93
Tableau 21 - Assurance-chômage: prestations versées en 1981 et 1982	94
Tableau 22 - Destination prévue des immigrants - 1978-1979 à 1982-1983	95
Tableau 23 - Principaux pays de résidence permanente des immigrants immédiatement avant leur venue au Canada 1981-1982 et 1982-1983	96
Tableau 24 - Provenance des immigrants 1978-1979 à 1982-1983	98
Tableau 25 - Immigrants au Canada selon le groupe de professions envisagé 1981-1982 et 1982-1983	99
Tableau 26 - Immigrants admis au Canada selon la catégorie: principale région de provenance et destination au Canada - 1982-1983	100
Tableau 27 - Permis de travail et permis de séjour pour étudiants délivrés en 1982-1983	101



Page	
Tableau 2	- Résumé des principales mesures prises par la Commission pour aider les jeunes à trouver du travail - 1982-1983
73	
Tableau 3	- Programme national de formation: dépenses au titre de la formation en établissement et dans l'industrie - 1982-1983
74	
Tableau 4	- Programme national de formation: formation en établissement et dans l'industrie; nombre de stagiaires inscrits - 1982-1983
75	
Tableau 5	- Service consultatif de la main-d'oeuvre (SCM): accords conclus - 1982-1983
76	
Tableau 6	- Travail partagé - 1982-1983
77	
Tableau 7a	- Mesures d'adaptation de la main-d'oeuvre: mesures exécutées en vertu du Programme d'adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre dans les collectivités désignées - 1982-1983
78	
Tableau 7b	- Mesures d'adaptation de la main-d'oeuvre: mesures exécutées en vertu du programme autres que le Programme d'adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre dans les collectivités désignées - 1982-1983
79	
Tableau 8	- Programme d'aide à la création locale d'emplois (PACLE) - 1982-1983
80	
Tableau 9	- Projets de développement communautaire du Canada: troisième série, emplois et participants - 1982-1983
81	
Tableau 10	- Projets de développement communautaire du Canada, troisième série, promoteurs - 1982-1983
82	
Tableau 11	- Projets de développement communautaire du Canada, troisième série, activités - 1982-1983
83	
Tableau 12	- Projets de développement communautaire du Canada
84	Priorités nationales et régionales, total - 1982-1983
Tableau 13	- Projets de services communautaires du Canada (PSCC) - 1982-1983
85	
Tableau 14	- Programme d'aide au développement économique local (ADEL) - 1982-1983
86	



Exécution de la Loi	47
Arbitrage	48
Formalités opérationnelles et études de cas	48
Correspondance du Ministre	48
Étude de cas spéciaux	48
Octroi au Canada du droit d'établissement	49
Décision dans l'affaire Perez	49
Opérations à l'étranger	50
Amérique latine	50
Europe de l'Est	50
République socialiste du Vietnam	50
Moyen-Orient	51
Intégration du Service extérieur	51
Comité consultatif du statut de réfugié	51
<b>Services de soutien</b>	53
Politique stratégique et Planification	53
Finances et Administration	54
Personnel	55
Affaires publiques	56
Système et Procédures	56
Secrétariat exécutif	57
Vérification interne	59
<b>Statistiques</b>	
Annexe 1 - Les opérations financières du Régime d'assurance-chômage	61
Annexe 2 - Le rapport du Vérificateur général du Canada sur le compte d'assurance-chômage	63
Figure 1 - Programme national de formation: dépenses et stagiaires inscrits - 1982-1983	71
Tableau 1 - Programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada: activités et dépenses - 1982-1983	72



Programme de subvention salariale transférable	38
Programme de relance de l'aide à l'emploi	38
<b>Assurance-chômage</b>	41
Contrôle amélioré du traitement des demandes	41
Relevé d'emploi	41
Système global de dépistage	41
Changements apportés au Règlement	41
Sommes versées à la cessation d'emploi	41
Amélioration du contrôle des dépenses	42
Numéro d'assurance sociale	42
Réduction du taux de la cotisation	42
<b>Immigration</b>	43
Recrutement et sélection	43
Niveaux d'immigration	43
Composantes du mouvement d'immigration	43
Plan annuel en faveur des réfugiés	43
Consultations	44
Minorités persécutées	44
Réfugiés et visiteurs polonais	44
Réfugiés salvadoriens	44
Restriction relative aux travailleurs sélectionnés	45
Immigration des gens d'affaires	45
Admissibilité au parrainage de membres de la catégorie de la famille	45
Artistes de spectacle étrangers	46
Etablissement	46
Prêts de transport	46
Aide à l'adaptation	46
Etablissement et adaptation des immigrants	46
Réfugiés aux besoins spéciaux	47
Rôle du fédéral	47



Page	
26	Caisse d'accroissement des compétences professionnelles
27	Programme national de formation dans l'industrie
27	Programme des normes interprovinciales
28	Mesures spéciales de formation
28	Femmes
28	Autochtones
28	Jeunes
29	Planification et adaptation du marché du travail
29	Travailleurs étrangers
29	Planification des ressources humaines
30	Service consultatif de la main-d'oeuvre
30	Travail partagé
31	Programme d'aide à l'adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre
32	Programme canadien pour un renouveau industriel
33	Energie: projets importants et planification économique et coordination
33	Accords fédéraux-provinciaux sur le développement de l'emploi agricole
34	Services de main-d'oeuvre agricole du Canada
34	Programmes des travailleurs agricoles saisonniers
34	Développement de l'emploi
34	Programme d'aide à la création locale d'emplois
34	Projets de développement communautaire du Canada
35	Projets de services communautaires du Canada
36	Programme d'aide au développement économique local
36	Programme d'emploi pour les innovations technologiques
36	Été Canada: programme d'emploi pour étudiants
37	Assurance-chômage - Projets créateurs d'emplois
38	Stimulation de l'emploi
38	Programme à l'intention des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi



Assistés sociaux	17
Détenus et anciens détenus	17
Clients aux besoins spéciaux	17
Emploi des femmes	17
Les jeunes et le marché du travail	18
Centres d'Emploi du Canada pour étudiants	19
Centre d'Emploi du Canada sur le campus	19
Unités spécialisées de services aux jeunes	19
Echanges internationaux	19
Autochtones	19
Amélioration des services	20
Automatisation	20
Revitalisation	20
Contrôle et évaluation	21
Auxiliaires du counselling d'emploi	21
CHOIX	21
PLACE	21
Clubs de placement	21
JOBSCAN	21
Formation des conseillers	22
Publications	22
Dynamique de la vie	22
Instruments à l'intention des étudiants	22
Classification canadienne descriptive des professions	22
Analyses de profession	22
Mobilité Canada	23
<b>Développement du marché du travail</b>	<b>25</b>
Formation	25
Formation professionnelle	25
Formation en établissement	26



# Table des matières

Page	Avant-propos
1	Remerciements
2	Objectifs
2	Services d'emploi
3	Immigration
3	Lois et règlements appliqués par la Commission et le Ministère
4	Règlements établis conformément aux lois portant affectation de crédits
4	Organismes faisant rapport au Parlement par l'entremise du Ministre
4	Autres programmes et services autorisés dont la prestation est régie par crédit aux termes des lois portant affectation de crédits
5	Organigramme
7	Points saillants
11	Principales réalisations
13	Services d'emploi
13	Services pour les employeurs et les travailleurs
13	Extension
14	Centres d'information sur l'emploi
14	Banque nationale d'emplois
14	Mobilité
15	Recrutement de fonctionnaires
15	Centres préparatoires à l'emploi pour femmes
15	Action positive
16	Service consultatif
16	Fonction publique
17	Recherche et formation
17	Services aux clients spéciaux et aux membres des groupes cibles
17	Handicapés physiques et mentaux et personnes souffrant de troubles psychiques









Monsieur John Roberts, C.P., député  
Ministre de l'Emploi et l'Immigration  
Ottawa

Monsieur le Ministre,

Nous avons le plaisir de vous soumettre le rapport annuel des  
activités de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et  
du ministère de l'Emploi et de l'Immigration pour l'année financière  
1982-1983.

Avec notre très haute considération,

Gaëtan Lussier

Le Président

Le Vice-président  
John Edwards

Le Commissaire  
W.F. McBride

Le Commissaire  
F. Chafe





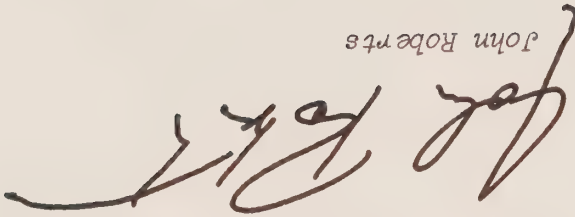




A Son Excellence  
Le Gouverneur général du Canada  
Plaise à Votre Excellence,

J'ai le plaisir de soumettre à Votre Excellence le rapport  
annuel des activités de la Commission de l'emploi et de l'immigration  
du Canada et du ministère de l'Emploi et de l'Immigration pour l'année  
financière 1982-1983.

Avec ma très haute considération,

  
John Roberts



© Ministère des Approvisionnements et Services Canada 1983

N° de cat. MP1-1983

ISBN 0-662-52709-7



Pour  
l'année financière  
1982-1983

# Rapport annuel







1982-1983

# Rapport annuel



CA1  
MI  
-A56

Government  
Publications



Employment and  
Immigration Canada

Emploi et  
Immigration Canada



# 1983-1984 Annual Report

Canada









# 1983-1984 Annual Report

WH 2-013









Minister  
Employment and Immigration

Ministre  
Emploi et Immigration

Ottawa K1A 0J9

Her Excellency  
Governor General of Canada.

May it please your Excellency:

I have the pleasure to submit to your Excellency the  
Annual Report of the Canada Employment and Immigration Commission  
and the Department of Employment and Immigration for the fiscal year  
1983-1984.

Respectfully submitted,

Flora MacDonald









Deputy Minister and Chairman  
Employment and Immigration Canada

Sous-ministre et Président  
Emploi et Immigration Canada

The Honourable Flora MacDonald, P.C., M.P.,  
Minister of Employment and Immigration,  
Ottawa.

Minister:

We have the pleasure to submit the Annual Report of the  
Canada Employment and Immigration Commission and the Department of  
Employment and Immigration for the fiscal year 1983-1984.

Respectfully submitted,

Gaétan Lussier,  
Chairman

John Edwards,  
Vice-Chairman

Peter Doyle,  
Commissioner

F. Chafe,  
Commissioner







# Contents

<b>Introduction</b>	<b>1</b>
Organization	1
EIC mission statement	1
Objectives	2
Acts and Regulations	3
Regulations made pursuant to Appropriations Acts	3
Bodies reporting to Parliament through the Minister	3
Other programs and services authorized by votes in Appropriations Acts	3
Acknowledgements	4
<b>Highlights 1983-84</b>	<b>5</b>
<b>Economic scenario</b>	<b>7</b>
<b>Employment Services</b>	<b>9</b>
Summary of activities	9
Employment programs	9
Outreach	9
Job Information Centres	10
National Job Bank	10
Mobility	10
Public Service recruitment	11
Women's employment	11
Women's Employment Counselling Centres	11
Special needs clients	11
Disabled persons	12
Native people	12
Minister of State for Youth	12
Youth in the labour market	13
Canada Employment Centres for Students	13
Canada Employment Centres on Campus	13
Specialized Youth Units	13
International exchange	13
Affirmative Action	13
Improvement of service	14
Automation	14
Revitalization	14
Monitoring and measuring	14
Aids to employment counselling	15
CHOICES	15
PLACE	15
Job Finding Clubs	15
Counsellor training	15
National Occupational Classification	15
JOBSCAN	15
Occupational and trade analysis	16



Table 1 — Canada Manpower Mobility Program: activities and expenditures	17
Table 2 — Summary of EIC youth programs and services	18
<b>Labour Market Development</b>	<b>19</b>
Training branch	19
Occupational training	19
National Institutional Training Program	19
National Industrial Training Program	19
Skills Growth Fund	20
Interprovincial Standards Program	20
Special training initiatives	20
Women	20
Natives	20
Youth	21
Human resource planning	21
Employment Creation Grants and Contributions	22
Foreign workers	22
Manpower Consultative Service	22
Industry and Labour Adjustment Program	23
Federal and Provincial Agricultural Employment Development Agreements	23
Canada Farm Labour Pools	23
Seasonal Agricultural Workers Programs	23
Canadian Industrial Renewal Program	23
Work Sharing	24
Job creation	24
Consolidation of direct job creation programming	24
Canada Works	25
Local Employment Assistance and Development (LEAD)	25
Career-Access	25
Job Corps	26
Summer Canada	27
Figure 1 — National Training Program: trainees started and expenditures	28
Table 3 — National Training Program: Institutional and Industrial Training expenditures	29
Table 4 — National Training Program: Institutional and Industrial Training, number of trainees started	30
Table 5 — Manpower Consultative Service (MCS) Agreements	31
Table 6 — The Industry and Labour Adjustment Program (ILAP): program statistics for designated communities as they relate to ILAP	32
Table 7 — The Industry and Labour Adjustment Program (ILAP): non-ILAP labour adjustment measures for designated community areas	33
Table 8 — Employment Development Branch: funding and impact	34
Table 9 — Employment Development Branch: Job Creation Programs — Youth	35
Table 10 — Employment Development Branch: Job Creation Programs — Women	35
Table 11 — Employment Development Branch: Job Creation Programs — Disabled	36
Table 12 — Employment Development Branch: Job Creation Programs — Natives	36



Table 13 — Direct Job Creation: synopsis — regional allocation/contributions — UI funds anticipated	37
<b>Insurance</b>	<b>39</b>
Improved claims processing	39
Record of Employment	39
Comprehensive Tracking System	39
Legislative changes	39
Public understanding of UI	40
The Social Insurance Number	40
Premium Reduction Program	40
Boards of Referees service	40
Developmental uses of UI funds	40
Financial operations of the Unemployment Insurance program	40
Benefit payments	40
Investigation and control	41
Improving control of expenditures	41
Premium revenue	41
Administrative costs	42
Government contributions	42
Balance of the Unemployment Insurance Account	43
Report of the Auditor General of Canada	45
Table 14 — Unemployment Insurance: benefits paid 1982 and 1983	53
<b>Immigration</b>	<b>55</b>
Recruitment and Selection	55
Immigration levels	55
Immigration components	55
Annual Refugee Plan	56
Special measures	56
Selected worker restriction	57
Entrepreneurial program	57
Foreign entertainers	58
Settlement	58
Transportation Loans Program	58
Adjustment Assistance Program	58
Immigrant Settlement and Adaptation Program (ISAP)	58
Special needs refugees	58
Federal role	58
Enforcement	59
Adjudication	60
Operational Procedures and Case Review	60
Ministerial correspondence	60
Special case review	60
Landings in Canada	60
Perez decision	61



Foreign operations	61
Socialist Republic of Vietnam	61
Eastern Europe	61
Latin America	62
Africa and the Middle East	62
South Asia	62
Hong Kong	62
Table 15 — Intended destination of immigrants: 1979-80 to 1983-84	63
Table 16 — Principal countries of last permanent residence of immigrants coming to Canada: 1982-83 and 1983-84	64
Table 16 — (concluded)	65
Table 17 — Where immigrants came from: 1979-80 to 1983-84	66
Table 18 — Immigration by intended occupational group: 1982-83 and 1983-84	67
Table 19 — Landings by class in Canada: major source areas and Canadian destination	68
Table 20 — Employment and Student Authorizations issued	68
Refugee Status Advisory Committee	69
Table 21 — Refugee Status Advisory Committee	70
Table 22 — Refugee Status Advisory Committee: ministerial decisions by area	71
<b>Support services</b>	<b>73</b>
Strategic Policy and Planning	73
Finance and Administration	74
Financial Services	74
Administration	74
Accessibility program	74
CEC of the 80's	74
Signage program	74
Toll-free service	74
Personnel	74
Public Affairs	75
Systems and Procedures	76
Executive Secretariat	76
Internal Audit	78



# Introduction

---

Society today is changing at a faster pace than at any time in human history. The challenge that confronts Employment and Immigration Canada (EIC) is to turn this social and economic change into opportunity — to help Canadians adapt to change, to provide more productive jobs, to build on regional economic strengths, to promote an equitable distribution of economic opportunities, and to ensure that Canadians benefit from technological, social and economic innovation.

An integral part of this challenge is the development of a framework of policies and programs necessary for the efficient functioning of the labour market, consistent with national economic and social goals. Our policies and programs must promote a labour force which meets national occupational requirements, an economy capable of growth and adaptation without undue burden on individuals, groups and regions, and an equality of opportunity to compete for and have access to jobs.

Part of this, too, is the administration of the admission of persons to Canada in accordance with and in the promotion of the economic, social and cultural interests of this country.

The development of a dynamic labour force, design of an efficient and just unemployment insurance program and administration of an immigration policy that relates to Canada's demographic, economic and social future is the mandate of our department as we work for and with the people of Canada.

The Annual Report of EIC outlines the activities of the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) and its associated Department during the fiscal year 1983-84, and details how they, in cooperation with the public and private sectors, have promoted an economy capable of growth and adaptation.

## Organization

The Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) and its Department were

established under the 1977 Employment and Immigration Reorganization Act.

The Commission is responsible for all employment, unemployment insurance and immigration programs. It is headed by four persons appointed by the Governor-in-Council — a Chairman, who is also chief executive; a Vice-Chairman; and two Commissioners. Reflecting the marketplace where Canadians work, one commissioner is appointed after consultations with worker organizations, and the other after consultations with employer organizations.

Seven groups comprise the national headquarters of the Commission. Immigration, Insurance, Labour Market Development and Employment Services are concerned with service to the public. Personnel, Finance and Administration, and Systems and Procedures provide professional, technical and administrative support services.

The Department of Employment and Immigration, closely associated with the Commission and located at national headquarters, consists of Public Affairs and Strategic Policy and Planning. The Chairman and Vice-Chairman of the Commission are also the Deputy Minister and Associate Deputy Minister of the Department.

## EIC mission statement

EIC, in cooperation with the public and private sectors, has two basic aims:

- 1 To develop and apply a framework of policies and programs necessary for the efficient functioning of the Canadian labour market. The framework must be consistent with national economic and social goals and must promote
  - a labour force which meets national occupational needs;
  - an economy capable of growth and adaptation without undue burden on individuals, groups and regions; and
  - equality of opportunity to compete for and have access to jobs.



- 
- 2** To develop and implement programs and policies to promote
- an immigration flow responsive to Canada's social, cultural, demographic and economic needs;
  - the fulfillment of Canada's international commitments and humanitarian traditions;
  - the early and successful adaptation to Canadian society of people admitted as permanent residents; and
  - effective control of people seeking to enter or stay in the country, taking into account the health, safety and security of Canada.

## Objectives

EIC, again working with the public and private sectors, has set the following as basic objectives which underlie all its initiatives and policies.

### **To improve the functioning of the labour market**

- To ensure that workers, employers and institutions have the information they need to help the labour market work effectively.
- To be an intermediary in matching job opportunities with available workers, and to help employers get the skilled workers they need.
- To promote private sector human resource planning.
- To further industrial and labour adjustment by helping industry and workers adapt to economic and technological change and take advantage of emerging economic opportunities.

### **To provide temporary income protection for unemployed workers and further the government's stabilization objectives**

- To pay Unemployment Insurance benefits to eligible workers.
- To further economic and labour market stability through Unemployment Insurance.
- To create additional productive employment opportunities for unemployed workers.

### **To augment the skill base of Canada's human resources to meet the needs of the labour market**

- To help workers acquire, develop and maintain their skills, so they are prepared to meet the needs of the labour market.
- To help people who lack the basic skills needed in the labour market to acquire them.
- To help refugees and other immigrants integrate into the work force.

### **To promote equality of access to jobs for all residents of Canada**

- To reduce the disparities in the labour market resulting from artificial employment barriers and to redress the results of past practices.
- To identify and support people who have difficulty entering or competing in the labour market.
- To encourage employers to help people with employment disadvantages or who lack experience to enter, re-enter and stay in the labour market.
- To provide the initial support needed to develop viable and continuing job opportunities in slow-growth communities.

### **To administer entry to and settlement in Canada and provide effective control of people seeking to enter or stay in Canada**

- To develop and manage the government's policy on immigration levels.
- To help immigrants settle in Canada in collaboration with other federal departments, other levels of governments and private groups.
- To carry out effective and fair enforcement and control activities.

### **To achieve the mission of Employment and Immigration Canada, and carry out such other functions allocated to it, in the most effective and efficient manner**

- To administer the Canadian Government Annuities Program and Social Insurance Numbers.



- To develop and manage the policies and programs of the Commission and provide information on them to our various publics.
- To ensure that the Commission's objectives and priorities and the financial integrity of its programs are achieved.
- To recruit and maintain a competent staff which is increasingly representative of the labour force and to create a favourable labour/management and work environment within which the full potential of each person can be realised.

## Acts and Regulations

- 1) Unemployment Insurance Act, 1971; S.C. 1970-71-72, c.48, (excluding Parts IV and VIII) and Regulations made pursuant thereto, i.e. Unemployment Insurance Regulations, CRC 1978, volume XVIII, c.1576 and the National Employment Service Regulations, CRC 1978, volume XVIII, c.1573;
- 2) Employment and Immigration Reorganization Act; S.C. 1976-77, c.54, including: Part I — Employment and Immigration Department and Commission Act; Part II — Canada Employment and Immigration Advisory Council Act;
- 3) National Training Act; S.C. 1980-81-82-83, c.109 and Regulations;
- 4) Emergency Gold Mining Assistance Act; R.S.C. 1970, c.E-5, subsection 6(2);
- 5) Reinstatement in Civil Employment Act; R.S.C. 1952, c.236;
- 6) Immigration Act 1976; S.C. 1976-77, c.52 and Regulations;
- 7) Government Annuities Act; R.S.C. 1970, c.G-6 and Regulations;
- 8) Government Annuities Improvement Act; S.C. 1974-75-76, c.83;
- 9) Employment Tax Credits Act; 1977-78, c.4, s.7;
- 10) Labour Adjustment Benefits Act; S.C. 1980-81-82-83, c.89.

## Regulations made pursuant to Appropriations Acts

- 1) Labour Mobility and Assessment Incentives Regulations; CRC 1978, volume III, c.330;
- 2) Manpower Mobility Regulations; CRC 1978, volume XIV, c.1323;
- 3) Adjustment Assistance Regulations (Textile and Clothing Workers); CRC 1978, volume III, c.316;
- 4) Adjustment Assistance Benefit Regulations (Footwear and Tanning Workers); CRC 1978, volume III, c.317.

## Bodies reporting to Parliament through the Minister

- 1) Canada Employment and Immigration Commission;
- 2) Department of Employment and Immigration;
- 3) Immigration Appeal Board;
- 4) Canada Employment and Immigration Advisory Council.

## Other programs and services authorized by votes in Appropriations Acts

- 1) Canada Manpower Consultative Service;
- 2) Canada Agricultural Manpower Program;
- 3) Canada Works;
- 4) Outreach Program;
- 5) Diagnostic Services;
- 6) Local Employment Assistance and Development (LEAD);
- 7) Career-Access;
- 8) Jobs Corps;
- 9) Immigrant Settlement and Adaptation Program;
- 10) Summer Canada;
- 11) Voluntary Organizations (Grants);
- 12) Canada Manpower Mobility Program.



---

## Acknowledgements

Without the aid of many organizations and individuals in both the public and private sectors, the Commission's mandate would have been much more difficult to fulfill. In particular we would like to thank: the authorities of all ten provinces and two territories; many federal departments and agencies, especially External Affairs Canada, Fisheries and Oceans Canada, Health and Welfare Canada, the Department of National Defence, the Public Service Commission of Canada, Revenue Canada, the Royal Canadian Mounted Police, and Supply and Services Canada; management and labour in the private sector; and many national, regional and community groups and organizations.

Thanks are also due to our staff — the many men and women throughout Canada, who with dedication and commitment provide, often in trying circumstances, a high standard of service to the public.



# Highlights 1983-84

---

## Job placements

- 4,540,000 people registered or renewed their registration at Canada Employment Centres throughout Canada (including CECs for Students).
- Total job placements were 1,091,000 (including CECs for Students).
- CEIC listed 1,024,000 jobs of more than one week's duration; and 275,000 jobs of less than one week. 839,000 clients were placed in jobs of more than one week's duration and 251,000 were placed for less than one week (including CECs for Students).

## Training

- 277,341 people of whom 95,420 were UI recipients received institutional and/or industrial training at a cost of \$984 million, including 12,779 Natives, 89,341 young people, and 52,175 women.
- 121 Skills Growth Fund projects, valued at \$118.6 million over several fiscal years, were approved.

## Job creation

- 12 existing job creation programs were consolidated into four major programs.
- 232,800 people participated in Canada Works and the programs it absorbed at a cost of \$723.1 million.
- 16,481 people participated in the Local Economic Development Assistance Program and its predecessors at a cost of \$103.0 million.
- 44,100 people participated in Career-Access and its predecessor programs at a cost of \$93.6 million.
- 2,800 people took part in Job Corps and its predecessor programs at a cost of \$32.6 million.
- During the summer of 1983, 9,614 community-based projects created 43,083 jobs for students across Canada with \$84.4 million in contribution funds.

## Work Sharing

- 5,074 applications for Work Sharing were approved, potentially involving 66,692 employees and averting the layoff of 25,703 workers at a cost of \$55,492,628.

## Outreach

- 65,000 people were placed in full- or part-time employment with the help of the Outreach program.

## Youth

- 89,341 young people started training under the National Training Program.
- Youth participants in job creation totalled 157,100.
- More than 333,000 temporary and casual placements for students were made through CECs for Students — a 23 percent increase over the previous year.
- A further 44,000 students were placed by CECs on Campus.
- Two additional Specialized Youth Units, serving economically and socially disadvantaged young people, were opened.
- A new Ministry of State for Youth was created in January to look after the concerns of young Canadians. Informal discussions were held with young people across Canada.

## Women

- CECs placed 242,582 women — or 32 percent of total placements — in regular and casual employment.
- 1,965 women started training in non-traditional occupations under the National Industrial Training Program with a further 3,455 under the National Institutional Program.
- A total of 52,175 women started courses under the National Training Program.



---

## Natives

- An experimental Urban Reception Centre opened in the Regina, Saskatchewan, Native Friendship Centre to give Native newcomers to urban centres direct access to a full employment service.
- 36,362 Natives were placed in employment through programs and services of the Commission.
- 12,779 Natives started training under CEC training programs.
- 38 of 65 Affirmative Action Agreements identified Natives as a target group. The Commission spent \$2.3 million to employ 462 Native students for the summer.
- Nine provincial/territorial Women's Employment Co-ordinators worked exclusively with Native women and their representative organizations to improve participation in the Commission's employment programs and services.

## Disabled persons

- A comprehensive evaluation of services provided to men and women with physical or mental disabilities was undertaken.
- 1,252 disabled persons started training under the National Training Program.

## Insurance

- Unemployment Insurance provided temporary income support worth \$10.2 billion to 3.4 million claimants.
- Bill C-156 received Royal Assent June 3, 1983.
- 485,920 new social insurance numbers were issued and 174,796 were replaced;
- 31,300 employers with employees representing 50 percent of the Canadian work force received an unemployment insurance premium reduction totalling \$271 million.

## Immigration

- 85,501 immigrants were admitted to Canada.
- Immigration levels, announced November 1, 1983, were:
  - 1984 — 90,000 to 95,000;
  - 1985 — 100,000 to 110,000;
  - 1986 — 105,000 to 120,000.
- 10,000 government-assisted refugees — 90 percent of the 1983 planned intake — were admitted to Canada. A total of 7,400 family and privately sponsored refugees were admitted.
- A commissioned report on illegal migrants in Canada was released in June. As a result, a committee to review cases of long-term illegal migrants was established for a specific time period, and pilot projects were introduced to provide more in-depth immigration examination at Montreal's Mirabel Airport and Toronto International Airport.
- Six countries were removed from Canada's visa-exempt list.



# Economic scenario

Canada's longest and deepest recorded economic recession since the Great Depression of the 1930's began in the middle of 1981 and ended in the last quarter of 1982. It was followed by strong growth in the output of all goods and services (real gross national product) which averaged 7.6 percent at annual rates during the first three quarters of 1983. This growth slowed during the last quarter of 1983 and the first quarter of 1984, with the annualized, mostly export-driven, GNP real increases during these quarters being 4.8 percent and 3.2 percent respectively. Real GNP at the end of fiscal year 1983-84 was about 1.0 percent higher than the level recorded at the peak of economic activity in the second quarter of 1981.

In line with prevailing economic conditions, employment grew during the first half of fiscal 1983-84, while the second half was characterized not only by a slowdown in employment growth but also by considerable volatility in the labour market. Seasonally adjusted job gains between April and September 1983 totalled 279,000 while the increase between October 1983 and March 1984 was 27,000. The average employment level for fiscal 1983-84 was 10,813,000, or 239,000 (2.3 percent) higher than the corresponding level in 1982-83. In 1982-83, employment had fallen by 400,000 (3.6 percent) compared with the 1981-82 level.

One major effect of the recovery was the return to the labour force of many workers who, for various reasons, had left the labour market during the prolonged recession. As a result, the labour force participation rate rose from 64.1 percent in 1982-83 to 64.4 percent in 1983-84.

The increase in the labour force participation rate, coupled with the natural increase in the working age population, led to an increase in Canada's labour force. During 1983-84, the average size was 12,228,000 or 221,000 (1.8 percent) higher than the corresponding level in 1982-83. In the preceding fiscal year, the labour force growth had been only 84,000 (0.7 percent). The large increase in the labour force in 1983-84 lessened the impact of employment growth,

limiting the decline in the unemployment rate to only 0.4 percent, from 12.0 percent in fiscal 1982-83 to 11.6 percent in 1983-84.

Between fiscal years 1982-83 and 1983-84, the youth (15-24 years of age) labour force declined by 33,000 (1.1 percent). This decline occurred in spite of an increase in the youth participation rate (from 65.7 percent to 66.5 percent). It was due primarily to a substantial decline in the population of youth aged 15-19 years. Youth employment fell slightly (3,000) between fiscal 1982-83 and 1983-84. The drop in the youth labour force resulted in a reduced youth unemployment rate: 20.1 percent in fiscal 1982-83 compared with 19.3 percent in 1983-84.

Adult male employment increased by 86,000 (1.7 percent) in fiscal 1983-84, but was offset by a labour force increase of 87,000 (1.6 percent), causing the adult male unemployment rate to fall marginally from 9.1 percent in 1982-83 to 9.0 percent in 1983-84.

Adult females also saw their employment levels increase by 155,000 (4.8 percent) in 1983-84. Over the same period, this sector of the labour force grew by 167,000 (4.7 percent), limiting the fall in their unemployment rate from 9.6 percent in 1982-83 to 9.4 percent in 1983-84.

During 1983-84 there were employment gains in all provinces except Alberta, where there was a marginal decline. On a regional basis, the largest employment gain was recorded in Quebec (3.7 percent), followed by Ontario and the Atlantic (2.5 percent each). Marginal employment increases were recorded in the Prairies (0.9 percent) and in British Columbia (0.4 percent).

Job losses were registered in construction and in transportation, communications and other utilities, while all the major industrial categories recorded employment gains in 1983-84. The largest increase occurred in other primary industries (6.4 percent), followed by community, business and personnel services (4.2 percent), and agriculture (3.7 percent). Slightly



---

more than 80 percent of the total employment growth in 1983-84 was recorded in the service-producing industries.

Job gains in fiscal 1983-84 were shared fairly equally between full- and part-time employment. Full-time employment experienced an increase of 130,000 (1.7 percent) and part-time employment a rise of 109,000 (7.0 percent).



# Employment Services

Working closely with its social and economic partners to serve the public, the Commission/Department provides, through a national network of Canada Employment Centres (CECs), programs and services related to counselling, registration, placement, and employer-market development.

In recent years, these efforts have benefited significantly from the introduction of computer technology. Up-to-date inventories of occupations available across the country can be accessed through CECs in 48 major population centres, as well as through the Commission's regional offices.

A sophisticated system has been developed to project future labour market demands and to pinpoint possible imbalances between these needs and the human resources available to meet them. It is called the Canadian Occupational Projection System (COPS).

Unquestionably, the heaviest burden resulting from labour market dislocations has fallen upon the country's youth. This is the result of the economic downturn, the advent of new technologies, and changing demographic patterns. In 1983-84, \$1.113 billion was allocated for programs directly related to the need for young men and women to assume their place in the nation's labour force.

Other programs designed to assist groups with special needs — such as women, Natives and disabled persons — showed encouraging progress throughout the year.

## Summary of activities

The Commission operated 454 regular CECs, along with itinerant services to 239 remote or isolated communities. It also provided services through more than 100 CECs on Campus.

Through Outreach, additional services were extended to clients who could not be adequately served by regular CECs.

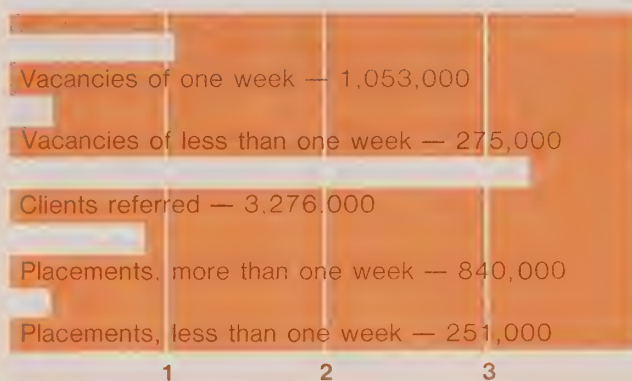
The Commission provides services to workers in three main areas, according to their needs:

- job information and referral to possible employers;
- counselling, support services and training courses to develop their qualifications;
- job search assistance through services such as the Canada Manpower Mobility Program, Creative Job Search Techniques and Job Finding Clubs.

The Commission encourages employers to list job vacancies with CECs so that workers and jobs may be matched. In 1983-84 total placements were 1,091,000 (including CECs for Students).

CECs and complementary Outreach projects not only provide employers with selection and referral services, but also work with business and industry to determine their human resource needs.

In 1983-84, some 4,540,000 people registered or renewed their registration at CECs throughout Canada (including CECs for Students).



Employment vacancies, clients referred, and clients placed

## Employment programs

### Outreach

Outreach enlists the aid of community-based organizations to extend employment services to clients who cannot always be adequately served by regular CECs.

In 1983-84, the Commission obtained approval to implement a number of changes to the

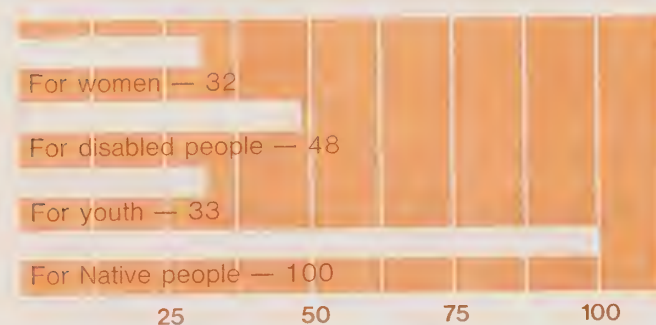


Outreach program to ensure its continuation as a key component of employment services. These included longer term commitments to the support of projects than were possible under the previous 12 months' ceiling.

Under agreements signed with sponsoring organizations, 284 Outreach projects were funded from a \$19.2 million budget. Nearly 800 counsellors and other project employees provided services to more than 900 communities across Canada.

Workers are helped to identify and overcome barriers to employment. This may involve coordinated efforts between Outreach staff and other appropriate community agencies.

Among some 190,000 men and women who sought employment assistance from Outreach projects, about 67,000 were placed in full- or part-time employment.



Outreach projects

### Job Information Centres

Most CECs have Job Information Centres, where workers can make occupational and job choices from available lists and seek assistance from a referring officer. Job Information Centres serve the needs of workers who simply require information about job vacancies and employment conditions.

### National Job Bank

The National Job Bank is a computerized, country-wide inventory of hard-to-fill jobs.

Through a nation-wide telephone/computer hook-up, local CECs can enter job vacancies into the system on behalf of employer clients.

Similarly, vacancies in the bank can be searched on behalf of worker clients.

At any one time, the bank contains between 2,500 and 3,000 job vacancies. Approximately 50 new vacancies are added to the data base daily.

The National Job Bank is just one of the initiatives the Commission has taken to reconcile skill shortages with skill surpluses across Canada, and the system was instrumental in placing approximately 3,000 workers during the fiscal year.

### Mobility

The Canada Manpower Mobility Program facilitates the movement of workers who are unemployed, underemployed, or about to become unemployed. If work is not available locally, the program provides financial assistance to workers who wish to move to the nearest appropriate locality where a job is available and assists persons who must travel to obtain employment services which are not available locally. The Mobility program provides five types of assistance:

- **exploratory assistance** encourages workers to seek employment in the nearest areas where suitable work is available;
- **relocation assistance** encourages workers to relocate along with family members to the nearest area where suitable employment has been found;
- **travel assistance to seasonal agricultural work** encourages workers to travel to accept seasonal agricultural work of up to nine months' duration;
- **special travel assistance** enables workers to obtain employment services not available in their home area;
- **travel assistance to temporary employment** enables workers to travel to accept temporary employment of not fewer than six weeks and not more than nine months.

Effective April 1, 1983, the Canada Manpower Mobility Program was amended to provide a more equitable level of relocation



assistance. It provides a lump sum allowance based on income, and the number of dependants. A travel rate for each person travelling with the worker is also provided. It allows greater discretion at the local level by removing the "nearest area concept" from the regulations but retaining it as policy.

These changes qualified more workers for assistance on short distance relocations without reducing the eligibility of those applying for long distance relocations.

During 1983-84, approximately \$9.9 million was used to assist workers under the Mobility program. Travel assistance enables workers to obtain employment services not available in their own area. Assistance to workers and students allows them to travel to temporary employment, mostly in seasonal agricultural work.



Canada Manpower Mobility Program

**Public Service recruitment**

The Commission is responsible for recruitment and referral services for those federal departments and agencies given staffing authority by the Public Service Commission. Such services are restricted to the Administrative Support and Operational categories outside the National Capital Region, and to the Operational category within it.

In 1983-84, some 48,000 job vacancies were listed with CECs by various government departments and agencies. About 46,000 appointments were made from among 127,000 persons referred.

**Women's employment**

To assist women to achieve satisfactory and self-fulfilling employment, the Commission continues to implement a Women's Employment Strategy and Plan of Action.



The training of women in non-traditional occupations continues to be a high priority. Under this element of the Industrial Training Program, an employer receives 75 percent of the employee's wages and up to 100 percent of related costs to train women in non-traditional occupations. During 1983-84, 1,965 women started training under this program, representing 17.7 percent of all persons taking industrial training in non-traditional occupations through GIT and CTST.

**Women's Employment Counselling Centres**

Nine Women's Employment Counselling Centres are located in Halifax, Chicoutimi, Toronto-Weston, Sudbury, Thunder Bay, Winnipeg, Calgary, Regina and Vancouver.

Clients include women who have never worked before, those who are re-entering the job market after a lapse of 12 months or more, and women seeking to change careers. Seven of the centres have been designated as test sites, part of a pilot project to test the efficiency of dedicating resources to particular client groups. More than 6,700 clients took advantage of the services offered by the centres in 1983-84.

**Special needs clients**

With respect to persons particularly disadvantaged in their search for employment, the Commission continued to emphasize specialized services, better identification of special needs clients, and improved collection of data relating to these clients.



The Commission continued to work closely with Health and Welfare Canada and provincial social services departments to ensure effective delivery of employment-related services to clients receiving welfare assistance.

Senior officials of Correctional Services Canada and the Commission worked together to review existing employment services for ex-offenders and presented to the ministries a set of recommendations for improvement.

### **Physically, psychiatrically, and mentally disabled persons**

The Commission/Department undertook a comprehensive evaluation of services provided to men and women with physical or mental disabilities.

### **Native people**

An experimental Urban Reception Centre was officially opened in the Regina, Saskatchewan Native Friendship Centre. It was designed as a service module by which Native newcomers to urban centres could gain direct access to a full employment service within their own environment.

There are now 93 Native Employment Counsellors in various CECs serving Native clientele. In 1983-84, about \$204.5 million was devoted to employment development programs, training, and employment services for Natives. Canada Works, Job Corps, Career-Access, Local Employment Assistance and Development, the Native Internship Program, and Outreach provided employment for 36,362 Native participants. In addition, thirty-eight of 65 Affirmative Action Agreements identified Natives as a target group.



Employment training for Native people

Under the Native Internship Program, the Commission spent \$2.3 million to employ 462 Native students in the Commission for the summer.

The Joint CEIC/Native Women's Association of Canada Working Group for 1983-84 identified and articulated the employment needs of Native women and proposed ways by which Commission programs could be made more responsive to those needs. Nine provincial/territorial Women's Employment Co-ordinators worked exclusively with Native women and their representative organizations to improve participation in the Commission's employment programs and services.

### **Minister of State for Youth**

The position of Minister of State for Youth was established in January 1984 to provide young Canadians with a voice in the decisions that affect them, and to heighten public awareness of the concerns, needs, and interests of youth in Canada.

The Speech from the Throne of December 1983 referred to additional initiatives for youth, including creation of a ministry to look after the concerns of young people. On January 10, 1984, Céline Hervieux-Payette was appointed Canada's first Minister of State for Youth.

The new ministry's priorities were to ensure that young Canadians were making the best use possible of federal government programs and services designed to assist them, and to co-ordinate Canada's participation in International Youth Year. To do this, the new ministry works with the Minister of Employment and Immigration and the Secretary of State and is supported by staff in both departments.

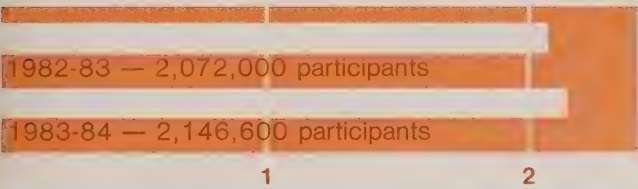
Informal discussions were held with young people, youth service organizations, business leaders, union representatives, and others across Canada whose views are needed to define the youth situation. These meetings, along with other steps, helped provide the material for two working documents which will serve as guides



to assist all sectors of society in finding solutions to the problems of youth and in elaborating overall policies for the young people of Canada.

**Youth in the labour market**

During the 1983-84 fiscal year, the assistance provided to unemployed or underemployed youth was increased considerably by the Commission. Total assistance to youth increased from an estimated \$853 million in 1982-83 to \$1.113 billion during fiscal year 1983-84.



Youth labour market participation

**Canada Employment Centres for Students**

Some 450 Canada Employment Centres for Students operated between April and September 1983, and were staffed by approximately 1,500 senior students and recent post-secondary graduates. The centres registered 556,000 students for summer employment. More than 333,000 temporary and casual placements were made, mostly in the private sector. This represented a 23 percent increase from the previous year.

**Canada Employment Centres on Campus**

During the 1982-83 academic year, more than 153,000 post-secondary students registered at over 100 Canada Employment Centres located at universities and colleges across Canada. These on-campus centres placed close to 44,000 students, more than 38,000 of them in career-oriented jobs. National recruiters from potential employers spent 7,500 person-days interviewing students at university and college campuses across the country, a decline of 49 percent from the 1981-82 academic year.

**Specialized Youth Units**

Two additional Specialized Youth Units were opened in 1983-84 bringing the number of such units to 12. The units serve young people (aged 15-19) requiring special assistance because of economic and social disadvantages to become integrated into productive employment.

**International exchange**

Some 4,600 Canadian students and young workers participated in international exchange programs, while Canada was host to some 2,400 foreign students and workers. These programs, divided into Student Exchange and Young Worker Exchange movements, permit both Canadian and foreign post-secondary students and young people (trainees) to gain work experience abroad.

**Affirmative Action**

The Affirmative Action Program aims to improve employment opportunities, utilize the full potential of all workers, and achieve appropriate representation of specific target groups at all levels in all occupations in the labour force. The designated target groups are women, Native people, physically disabled persons, and Blacks in Nova Scotia.

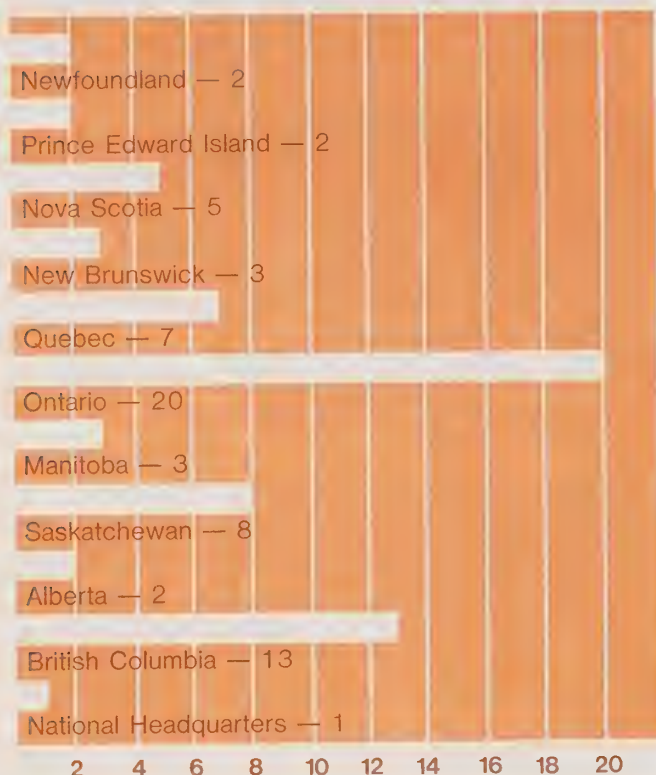
Affirmative Action Consultants help employers analyze their employment policies and practices, and the composition of their work force. They also advise and assist employers in developing the necessary measures to remove systemic barriers and to achieve adequate representation of target groups.

The program also encourages private sector employers to adopt affirmative action programs which benefit the target groups. The Federal Contracts Program encourages Crown corporations and businesses that provide goods and services to the federal government to adopt affirmative action on behalf of women.

By the end of March 1984, 66 companies had signed affirmative action letters of agreement with the Commission. Twenty-two of the 66 agreements were under the Federal Contracts Program, and six of the 66 are national



agreements — signed with companies operating in more than one province. Of the total number, 29 agreements were signed with employers in fiscal year 1983-84.



Affirmative action agreements between CEIC and private sector, provincial breakdown

During the year, the Commission worked in cooperation with the Canada Oil and Gas Lands Administration (COGLA) of Energy Mines and Resources Canada to encourage companies engaging in oil and gas exploration to include Natives and women in their human resource plans.

## Improvement of service

### Automation

To increase efficiency and reduce the time required to deal with job orders, automated equipment has been installed in selected CECs. The Metropolitan Order Processing System (MOPS), a computer system that distributes job order data to all offices in a metropolitan area,

has improved service to the public in Hamilton, Ottawa-Hull, Montreal, Toronto and Vancouver. Plans for a major expansion of the system were begun in Winnipeg and Edmonton. By 1985 the terminals will be installed in all metropolitan areas of Canada. MOPS will also assist the Commission in determining the human resource needs of Canada's employers.

Work is proceeding on an expanded system to combine elements of MOPS and BOSS (an experimental system tested in Bridgewater, Nova Scotia) into a more effective system supporting the full range of employment services.

COMPASS, a computer-based client operated information system on job search techniques was tested in one CEC and is now being developed for more extensive use.

### Revitalization

The qualitative upgrading of the employment service, begun in 1982, will improve the Commission's capacity to provide services that are both timely and effective.

The Commission has initiated an extensive review of its performance in providing employment-related services in response to the needs and expectations of its clients across Canada. The objective of this revitalization of the Employment Services Program is to improve substantially the Commission's capacity to promote positive and timely adjustments in the labour market.

The Revitalization Program, consisting of some 50 projects, is addressing all aspects of employment service management and operations. A series of studies designed to review, clarify and confirm the mandate of the Commission to develop and provide employment services is currently being completed.

### Monitoring and measuring

Significant progress has been made in the development of performance indicators for measuring service to target groups (i.e. women, youth, Natives and disabled persons), and those with severe employment disadvantages.



---

Work continues in the development and refinement of more broadly-based measurement systems, as well as on monitoring projects designed to assess and weigh the benefits of operational agreements and innovations.

## **Aids to employment counselling**

### **CHOICES**

A number of counselling aids continue to be produced and improved for use by both employment counsellors and clients. The computerized career information system, CHOICES, was used in 48 CECs regularly throughout the year, and mobile services using portable terminals were provided in many smaller communities.

A plan to convert the CHOICES system to micro-computers has been approved and specifications for new hardware and software are being prepared. The conversion is scheduled for the spring of 1985.

### **PLACE**

The PLACE system, which helps clients identify and overcome barriers to employment, and the "Index to Canadian Occupations" and "Your Personal Occupation Selector," both of which assist in selecting an occupation, continue to be used extensively.

### **Job Finding Clubs**

Job Finding Clubs have been established with considerable success in most regions. Through a three-week process involving structured training and planned group activities, people are taught how to find job vacancies, prepare resumes, and write letters of application. In addition, they are given practice in job interviews. In most Job Finding Clubs, 80 percent of the participants found jobs.

### **Counsellor training**

The Commission continues to emphasize its competency-based training program for employment counsellors. The course, entitled "Using Tests in Employment Counselling", had 1,678 graduates (i.e. certified to use the Commission/Department tests) by March 31, 1984.

In fiscal year 1983-84, training in the "Assessment Component of Employment Counselling" (ACEC) was delivered to 30 staff members designated by regions as ACEC trainers. Over 200 employment counsellors have received ACEC training and all regions are organized for additional courses in 1984-85.

Training in Module VIII, "Methods and Materials of Employment Counselling", has been made available to all regions, and many counsellors are using the career planning and job search aids in their work with clients.

Courses are designed to increase the capability for providing employment counselling services to worker clients, particularly those who are not job-ready. Development of two additional training modules is also scheduled to start in 1984-85.

## **National Occupational Classification**

Development was initiated on a National Occupational Classification system which will provide Canada with an improved ability to collect, analyze and communicate occupational statistics and information. The development of the new classification system will involve a national program of job analysis and is expected to continue for several years.

### **JOBSCAN**

Development continued on JOBSCAN, an innovative approach to the identification of job-related requirements. JOBSCAN can be organized by checklists to provide precise job-order definitions and job-seeker screening in placement operations. It will also serve the needs of unemployment insurance, immigration, training, supply and demand forecasting, and other areas within the Commission/Department's mandate.

During this fiscal year, additional JOBSCAN checklists — the means by which workers list their skills and experience, and employers list their requirements — were developed, and selected checklists were tested and revised. On-site testing and collecting of



---

data using JOBSCAN checklists were carried out in various locations. An immigration pilot test of JOBSCAN in London, England continued.

### **Occupational and trade analysis**

The Commission, in collaboration with authorities in all provinces and territories, prepared and published four new and one updated occupational analyses during 1983-84. These analyses are used by educators and apprenticeship and industrial training authorities for curriculum development, and as the basis for examinations for interprovincial "Red Seal" certification. This certification increases the mobility of skilled Canadian workers. Other trade examinations are prepared from the analyses, and they are also used for employment and vocational counselling.



# Table 1

## Canada Manpower Mobility Program: activities and expenditures 1983-84

Region	Relocation		Exploratory		Special travel		Temporary employment		Student mobility		Seasonal agriculture		Contingency return		Total	
	No.	\$	No.	\$	No.	\$	No.	\$	No.	\$	No.	\$	No.	\$	No.	\$
Newfoundland	469	801,967	241	112,583	331	13,155	148	39,784	2	227	71	18,502	—	—	1,262	986,218
Nova Scotia	240	202,144	226	71,182	277	16,367	10	5,170	3	624	3,635	134,361	—	—	4,391	429,848
New Brunswick	243	180,697	124	30,374	117	9,946	24	4,492	1	721	430	74,202	—	—	939	300,432
Prince Edward Island	31	26,033	29	16,597	22	2,109	1	185	—	—	334	17,333	—	—	417	62,257
Quebec	1,858	1,049,785	1,782	399,159	138	5,736	815	98,688	10	7,342	4,921	707,025	6	764	9,530	2,268,499
Ontario	2,427	1,501,756	1,242	427,392	316	17,820	378	48,109	31	7,155	14,785	1,006,975	19	2,648	19,198	3,011,855
Manitoba	178	163,234	140	45,013	119	10,608	16	3,731	—	—	7	54,498	—	—	460	277,084
Saskatchewan	246	171,477	119	35,074	30	3,574	3	337	—	—	4	266	—	—	402	210,728
Alberta/Northwest Territories	987	934,427	249	85,486	40	13,279	34	4,817	2	462	10	1,030	3	3,706	1,325	1,043,207
British Columbia/Yukon	1,564	1,089,895	556	194,674	57	5,756	49	12,532	2	484	1	—	1	130	2,230	1,303,471
<b>Total</b>	<b>8,243</b>	<b>6,121,415</b>	<b>4,708</b>	<b>1,417,534</b>	<b>1,447</b>	<b>98,350</b>	<b>1,478</b>	<b>217,845</b>	<b>51</b>	<b>17,015</b>	<b>24,198</b>	<b>2,014,192</b>	<b>29</b>	<b>7,248</b>	<b>40,154</b>	<b>9,893,599</b>



## Table 2

### Summary of EIC youth programs and services 1983-84

	Expenditures (\$000,000)	Participants
<b>Employment Services</b>		
Canada Employment Centres	104.0	1,030,000*
Canada Employment Centres on Campus	5.8	178,000
Canada Employment Centres for Students (CEC-S)	13.4	556,000
Specialized Youth Units	1.4	3,900
Outreach Projects	5.0	50,000
Manpower Mobility Program	4.0	16,000
Native Internship Program (NIP)	2.3	500
International Exchange Programs	0.2	4,400
<b>Sub-total</b>	<b>136.1</b>	<b>1,838,800</b>
<b>Training and Skill Development</b>		
Institutional Training Program	422.7	114,400
General Industrial Training Program (GIT)	41.2	16,300
Critical Trades Skill Training	33.2	7,400
Youth Training Projects (GIT)	1.5	300
<b>Sub-Total</b>	<b>498.6</b>	<b>138,400</b>
<b>Job Creation</b>		
Canada Works	326.6	111,000
Local Employment Assistance and Development	29.4	4,700
Career-Access	69.4	27,000
Job Corps	11.4	1,000
Summer Canada – remainder	57.2	25,700
CEC-S and NIP	15.7**	
<b>Sub-total</b>	<b>478.3</b>	<b>169,400</b>
<b>Total programs and services</b>	<b>1,113.0</b>	<b>2,146,600</b>

\* This figure includes all interrelated services.

\*\* Figure included under Employment Services.



# Labour Market Development

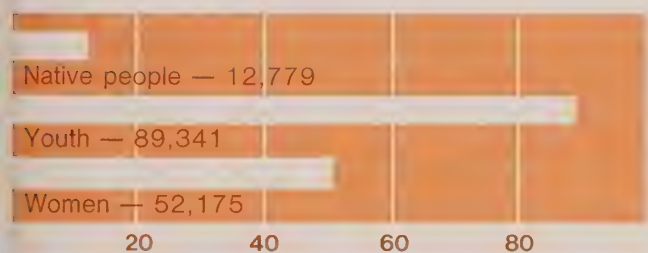
The federal government, the provinces, private industry and organized labour work in partnership to mold a Canadian work force fully attuned to the needs of a rapidly changing economy.

The Commission's labour market development programs are concentrated in the areas of training, human resource planning and job creation. In 1983-84, more than \$2.5 billion was invested in these initiatives.

## Training branch

The National Training Program (NTP) represents a major investment in upgrading and developing Canada's work force. Through it, employers are provided with skilled workers who acquire the skills required for better paid and more satisfying jobs.

During 1983-84, 277,341 people started institutional and/or industrial training at a cost of \$984 million. The total number of people included the following groups:



Institutional and/or industrial training

At the same time, 126 Skills Growth Fund projects were approved during 1983-84 with a total value of \$118.6 million to be spread over several fiscal years. The actual expenditure during 1983-84 on both continuing and new projects was \$36.8 million.

## Occupational training

The Commission's National Training Program consists of three elements:

### National Institutional Training Program

In cooperation with provincial and territorial governments, institutional training helps satisfy

the need for skilled workers while increasing the worker's employability and earning capacity. The National Institutional Training Program provides members of target groups with equal opportunities to obtain meaningful employment. In 1983-84, 231,222 adults started institutional training at a cost to the federal government of \$516 million for the purchase of courses, \$116 million for the payment of allowances and \$221 million for unemployment insurance benefits.

Seventy-two percent of all training activities were devoted to skill training and apprenticeship training. Women accounted for 30 percent of all trainees in skill courses. In addition, 81 percent of all full-time trainees on orientation courses were women. Youth under the age of 25 accounted for 45 percent of full-time trainees. 10,049 Native persons were trained under the program.

During 1983-84 unemployment insurance benefits were provided to adults who needed to acquire a knowledge of the other official language in order to obtain employment. Previously, assistance for language training had been limited to Natives, immigrants and inter-provincial migrants.

### National Industrial Training Program

This program helps meet the skill needs of employers and enhances the employability and earning capacity of workers through employer-centred training.

The Commission contracts with individual employers or with groups of employers to reimburse a share of the costs for employee training projects developed according to program guidelines and current training priorities.

The National Industrial Training Program includes Critical Trade Skills Training (CTST) and General Industrial Training (GIT).

The basic differences between CTST and GIT are the duration of training and the occupations eligible. For example, under GIT federal financial support is available to employers for up to one year; under CTST it is available for up to two years, because of the extensive train-



ing period required for the occupations that are eligible. CTST covers long-term training in occupations where skills are in critically short supply, while GIT concentrates on shorter-term training and target groups, such as the unemployed, Natives, women, and special needs clients.

Small employers unable to provide training for their workers in more complex occupational skills were the ones who took greatest advantage of industrial training contracts.

Under the GIT component, 33,600 workers were trained in 1983-84 at a contracted cost of \$81 million, while 12,519 workers were trained at a cost of \$50 million under the CTST component.

### **Skills Growth Fund**

The Skills Growth Fund provides funding to establish, expand and modernize facilities for adult training in designated occupations. The funding is also available to non-profit organizations to establish facilities to provide training for adults with special training needs.

The Skills Growth Fund contributes to an upgraded, accelerated, skill development which helps overcome serious shortages anticipated in technical and related occupations.

### **Interprovincial Standards Program**

The aim of the Interprovincial Standards Program is to increase the interprovincial mobility of journeymen/women in certain trades, to improve and upgrade training programs for tradesmen/women, and to develop instructional courses within the provinces and territories. The Commission maintains a secretariat to coordinate the activities of the provinces toward reaching mutually acceptable levels of competency in a number of trades. Each year, approximately eight new Interprovincial Trade Examinations are developed and published. The Interprovincial Red Seal affixed to their provincial Completion of Apprenticeship Certificate, or Tradesmen's Qualification Certificate, allows

skilled tradespeople to work in any province. In the year under review, a total of 12,360 Red Seals were awarded in 22 trades across Canada.

## **Special training initiatives**

### **Women**

During 1983-84, the Commission offered a special initiative in the form of an enriched wage reimbursement, to encourage employers to train women in non-traditional occupations (those in which 10 percent or less of the workers were female). In 1983-84, this initiative was carried out in both GIT and CTST. More than 200 occupations, including skilled trades and technical occupations, were eligible.

During the year, 1,422 women began training under GIT in non-traditional, higher skill occupations. This represents a 16 percent increase over 1982-83. Contracted costs were \$5.1 million. In CTST, 543 women began similar training (more than a fourfold increase over last year), at a contracted cost of \$4.9 million. The percentage of women trained in non-traditional occupations, compared with all women in GIT, remained steady at 17 percent.

In Institutional Training, 3,455 women who were training in non-traditional occupations started skill and apprenticeship courses. To ensure that women have an opportunity to enter non-traditional jobs and to increase their training program participation to a level equivalent to their labour market participation, women had priority for 30 percent of the seats in all institutional and technical courses identified as non-traditional occupations for women. An allowance provided to offset the costs of caring for dependants while in training was increased by 150 percent in 1983-84.

### **Natives**

More than \$12 million in GIT funds were contracted to train 2,650 Native persons. In CTST, 80 Native persons were trained at a contracted cost of \$0.9 million. In Institutional Training, 10,049 Natives started training at an estimated cost of \$42.5 million.



---

## Youth

In 1983-84, 36 percent of trainees in the National Industrial Training Program were youth (under the age of 25).

Special youth projects were continued under GIT. Consortia of employers in Montreal and Winnipeg, and the Halifax Board of Trade, are project sponsors, representing joint training initiatives between GIT and the private sector. Support is normally 75 percent GIT and 25 percent private sector.

The projects help socially, economically and educationally disadvantaged youth qualify for continuing employment. Approximately two-thirds of a six-month integrated package is devoted to classroom work in mathematics, communications, typing, business practice, basic blue-collar skills and human relations, with the remaining third consisting of on-the-job work experience. Surveys undertaken three months after course completion indicated that 75 percent were still gainfully employed.

In Institutional Training, the emphasis on youth continued. In 1983-84, 45 percent of the institutional training budget (excluding unemployment insurance benefits) was directed towards youth. This represents training for 72,772 young people.

## Human resource planning

The Commission is working increasingly with its economic partners — business, labour, non-governmental organizations, and other departments and levels of government — to ensure that labour market adjustments generated by major economic changes are handled effectively. Through human resource planning, Canadian employers will have the qualified work force they require to implement investment and business plans. Canadian men and women will have first access to emerging employment opportunities resulting from both private and public investment. Changes in the demand for labour resulting from the need for new skills and industrial restructuring can be managed with as

few adverse effects as possible on the workers, companies, and communities affected.

Many approaches were taken to encourage human resource planning. Since April, 1981, the Minister of Employment and Immigration has signed human resource planning agreements in sectors ranging from aerospace and shipbuilding to mining and mechanical contracting. The agreements have proven effective tools in linking the efforts of both industrial associations and the Commission/Department in identifying and addressing labour market problems. Commission officials also work closely with other industrial sectors which have not yet signed human resource planning agreements, including, among others, forestry, pulp and paper, fisheries, tourism and hospitality, transportation, and oil and gas.

Regional offices of the Commission have also taken a wide range of initiatives to promote human resource planning. Many regions are negotiating and implementing their own human resource planning agreements. Others are making innovative use of existing programs such as the Manpower Consultative Service and the foreign worker approval process to encourage the development of human resource plans.

The Commission also welcomes every opportunity to work closely with other federal departments in their program areas to ensure that human resource development issues are addressed.

The new Industrial and Regional Development Program of the Department of Regional Industrial Expansion contains provisions under which applicants for business assistance may be required to prepare human resource plans if the Commission feels that important human resource development questions exist. In this way, the Commission helps ensure that labour market problems do not jeopardize the success of the projects.

The human resource planning needs of small business can now be met through a seminar which was jointly developed this year by the Commission and the Federal Business Develop-



ment Bank and which is offered through the Bank's Management Services Program.

The Commission has been successful in ensuring that human resource planning and development considerations are reflected in the Economic and Regional Development Agreements (ERDAs) negotiated between the federal government and the provinces and territories, and in subsequent sector sub-agreements. For example, the Department of the Environment and Energy, Mines and Resources Canada have agreed to include human resource planning elements in their sector sub-agreements. In 1983-84, a human resource planning sub-agreement to the Economic Development Agreement with the Government of the Northwest Territories was signed. Similar sub-agreements with provincial governments are in various stages of negotiation.

To increase Canadian participation in exploration and development activities of the oil and gas industry, Canada Benefit Plans are negotiated with holders of exploration agreements before the start of the work programs. Each Plan contains specific, and often innovative, programs designed to enhance national and regional employment and industrial activity, as well as socio-economic benefits. Plans also encompass the development of special affirmative measures.

Industry-Government Human Resource Planning Committees were established in 1983-84 to increase mutual cooperation and consultation involving the east coast offshore.

To help assess the labour market impact of the projects, the Commission has developed a labour supply data base for the Atlantic Provinces, in support of the proposed Hibernia oilfield development project offshore Newfoundland and the Venture gas development plan offshore Nova Scotia. In addition, innovative training programs, efforts to facilitate the hiring of local residents, women, and members of target groups, and measures to increase the overall level of Canadian employment on offshore operations have been very successful.

## **Employment Creation Grants and Contributions**

In 1983-84, the Commission spent \$43,786,246 in respect of projects under this initiative.

## **Foreign workers**

The Commission facilitates and supports the use of foreign workers where this will maintain or create jobs in Canada, bring new technological expertise, train Canadians, or expand the productive capacity of the country. However, the Commission also ensures that employing foreign workers does not adversely affect the employment and career opportunities of Canadians.

## **Manpower Consultative Service**

The Manpower Consultative Service (MCS) encourages management and labour to work together to bring about labour force adjustments required by economic and technological changes.

The Commission advises and assumes up to 50 percent of the cost of adjustment committees set up in formal agreements with employers and workers, and in some cases, with provincial governments.

In 1983-84, 558 new MCS agreements were signed to examine problems of work force planning and adjustment. Commission expenditures related to these agreements and agreements carried over from 1982-83 were \$6.8 million.

During the past year, MCS continued to be responsible for the operation of Community Adjustment Committees (CACs) under the Industry and Labour Adjustment Program (ILAP). In addition, MCS continued to be responsible for negotiating and monitoring Work Sharing agreements and for coordinating and administering the Work Sharing program.

There were eight active CACs under ILAP in 1983-84. Commission expenditures related to all ILAP CACs were \$.25 million.



---

## **Industry and Labour Adjustment Program**

The Industry and Labour Adjustment Program (ILAP) was designed to promote industrial restructuring and diversification and to provide supplementary labour adjustment assistance for designated communities, workers, and industries. ILAP was introduced in January 1981 as a three-year experimental program to assist in extraordinarily severe and difficult community and worker adjustment situations, and was phased out March 31, 1984.

The labour and industry adjustment measures that made up ILAP were both generally available and community-based. The community-based labour measures delivered by the Commission consisted, in part, of a portable wage subsidy for the re-employment of older workers and additional direct job creation, and in part of enhancements of training and mobility assistance. Pre-retirement income maintenance was also delivered by the Commission.

Under ILAP, Community Adjustment Committees were organized for each designated community area, with representation from local business, labour and government agencies to provide advice on community economic and social re-development needs. The committees were also a focal point for co-ordination of the ILAP measures and their integration with the full range of federal, provincial, and municipal programs.

Community areas were designated for ILAP assistance by the federal Cabinet for an initial one-year period with two possible six-month extensions. Seven were operative for a significant part of or for the full 1983-84 period.

## **Federal and Provincial Agricultural Employment Development Agreements**

During 1983-84, some \$1.1 million in federal funds was committed for the cost-sharing of projects, the construction and/or improvement of housing for seasonal farm workers, the dai-

ly transportation of harvest workers, labour market research, and promotional advertising. Federal-provincial agricultural employment development agreements are in effect with all provinces except Alberta and Newfoundland.

## **Canada Farm Labour Pools**

Canada Farm Labour Pools (CFLPs) are operated as employment offices by independent contractors in farming communities and work closely with CECs to help local farmers find workers and farm workers find jobs. There are 65 CFLPs covering all major farming areas of the country. In 1983, 215,406 vacancies were filled by CFLPs. In addition, CECs placed 23,600 agricultural workers and were responsible for the movement of workers to the agricultural areas. Funding for the CFLP program was \$5.6 million for the 1983-84 fiscal year.

Local Agricultural Manpower Boards (LAMBs) act in an advisory capacity to the Pools and establish guidelines for wage rates, working conditions, and accommodation for workers hired through the Pools.

## **Seasonal Agricultural Workers Programs**

These programs provide an organized movement of foreign workers to meet the temporary needs of employers filling seasonal agricultural jobs. In 1983, Caribbean countries supplied 3,952 workers and Mexico 612. The majority of these workers were employed on farms and in canneries in Ontario, while a small number went to Alberta, Manitoba and Quebec.

## **Canadian Industrial Renewal Program**

In 1981, the government announced a five-year, \$267 million program to foster the development of viable competitive textile, clothing, footwear, and tanning (TCFT) industries and to assist those communities and workers most affected by the gradual liberalization of work trade in TCFT commodities. The Canadian Industrial Renewal Program (CIRP) helps restructure,



consolidate, and modernize TCFT firms, to develop and diversify the economic base of these communities and to help displaced workers make the transition to new employment or to take early retirement.

Of 24 areas identified as being heavily dependent on TCFT industries, seven Special Areas were designated for CIRP in 1982: Trois-Rivières, Cap-de-la-Madeleine, Grand-Mère, and Shawinigan (Quebec); Drummondville (Quebec); Victoriaville, Princeville, and Plessisville (Quebec); Sherbrooke and Magog (Quebec); Valleyfield (Quebec); Cornwall (Ontario); and Hawkesbury (Ontario).

CIRP is a series of industrial and labour adjustment measures for TCFT firms and workers. Displaced TCFT workers are eligible for normal CEIC training, mobility, job creation, and job placement programs and services. They may also have access to wage subsidies, enhanced mobility assistance, enhanced training allowance, and in communities most severely affected, special job creation assistance may be made available.

Effective March 1, 1984, the Commission's special labour adjustment measures under CIRP were extended to all workers laid off from the TCFT industries anywhere in Canada.

The CIRP labour adjustment measures also include ensuring the availability to all TCFT workers of Labour Canada's Labour Adjustment Benefits Program (pre-retirement), which is delivered by the Commission. The industrial adjustment measures involve assistance, under the Sector Firms Program, to viable TCFT firms, and assistance under the Business and Industrial Development Program to firms in other industrial sectors located in designated special areas or willing to locate in these areas.

In 1983-84, some 13,600 TCFT workers received assistance through the Commission programs at an estimated cost of slightly more than \$12.6 million.

## **Work Sharing**

Work Sharing is designed to avert temporary layoffs and enables workers to share voluntarily the work available. Under Work Sharing, workers receive wages from their employers for the days worked and unemployment insurance benefits for the days not worked in accordance with the agreement, if certain conditions are met.

The expenditure ceiling for Work Sharing in the 1984 calendar year is \$90 million.

On May 19, 1983, Cabinet extended the Work Sharing program in temporary layoff situations until May 27, 1984. A new Work Sharing/Training Linkage program effective May 25, 1983, enables participating workers to spend "Work Sharing" days in training to prepare for new jobs and assists them in meeting the demands of new technology.

In 1983-84, Work Sharing agreements in cases of temporary layoff ranged from a minimum of six weeks to a maximum of 38 weeks (26 weeks with a possible 12-week extension) and to a maximum of 50 weeks in cases of permanent layoff.

In the 1983-84 fiscal year, 5,074 applications were approved, potentially involving 66,692 employees in Work Sharing to avert the layoff of 25,703 workers at an expenditure of \$55,492,628.

## **Job creation**

### **Consolidation of direct job creation programming**

Implementation of the consolidation of direct job creation programming was announced as part of the Budget Speech on April 19, 1983.

The direct job creation policy framework for the 1980s has three labour market objectives:

- (i) contracyclical stabilization and adjustment;
- (ii) local employment growth;
- (iii) human resource development.

To reflect more clearly these broad labour market objectives, 12 existing job creation pro-



grams were consolidated into four major programs.

### **Canada Works**

Canada Works creates productive term employment for unemployed persons. The program is designed to help stabilize the labour market and respond to worker dislocation. Priority is given to activities which promote economic recovery, result in incremental continuing employment and contribute to improvement of community assets or services without causing dependency.

Sponsors and employers from all sectors and individuals are eligible. Federal departments and agencies as well as provincial and territorial departments and agencies can be sponsors but not direct employers. Participants are selected from unemployed persons who have exhausted their unemployment insurance benefits, those who are still receiving UI benefits, laid-off workers, and social assistance recipients.

Proposals must create incremental employment with a minimum of three jobs per project for a minimum of six weeks or maximum of 52 weeks. Wage benefits include up to \$325 per person per work-week, with a ceiling of \$125 per work-week for other costs. Under Section 38 of the UI Act, up to \$315 per person per work-week with an addition of up to \$125 per work-week for other costs is available. Up to \$100,000 per project of exceptional merit is available in capital costs, if matched from other sources.

In fiscal year 1983-84, 232,800 people took part in Canada Works and the programs it absorbed at a cost of \$723.1 million.

Canada Works incorporated a number of earlier job creation programs through the consolidation process, effective September 13, 1983. They included initiatives such as the New Employment Expansion and Development Program (NEED) and the Unemployment Insurance/Job Creation Program. The data in the tables at the end of this section for Canada Works include figures from the earlier programs.

### **Local Employment Assistance and Development (LEAD)**

The objective of LEAD is to increase the number of permanent jobs in localities of chronically high unemployment. LEAD funds infrastructure projects, enterprise projects or LEAD development corporations depending on community needs and plans. LEAD corporations support and finance employment growth in the business sector, in harmony with the overall regional development strategies.

Organizations which represent community development interests in communities with populations of 50,000 or less are eligible sponsors. Short-term projects must be linked to regional priorities and involve activities which will lead to ongoing employment. Enterprise projects to support business through community development must not compete unfairly and not displace existing workers. LEAD corporations are provided resources for planning and technical support, as well as investment funds for employment development.

Wages are paid at the prevailing rates. Planning projects are eligible for \$100,000 maximum per annum for one year; infrastructure projects, \$350,000 maximum per annum for two years; and enterprise projects, \$350,000 maximum per annum for five years.

Corporations may receive \$130,000 in contributions and \$220,000 in grants per annum for three years; increased funding is available for an additional two years. In 1983-84, an expenditure of \$103.0 million through LEAD and its predecessors produced employment for 16,481 individuals.

Among the earlier programs incorporated into LEAD through the consolidation process were the Local Economic Development Assistance (LEDA) program and Canada Community Development Projects (CCDP). Tables 8-12 include figures from the earlier initiatives and LEAD itself.

### **Career-Access**

Career-Access is a wage subsidy program designed to provide employment opportunities



---

for the inexperienced, the disabled and others facing barriers to employment. The employment must be full-time, except for disabled persons and students in work study situations, and provide learning and work experience with on-the-job supervision. The program also provides employment services and wage subsidies to older workers identified by the Industrial Labour Adjustment and Canada Industrial Renewal Programs and the Manpower Consultative Service. A contribution may also be made to a community group or agency assisting in the delivery of the program.

Employers can be businesses, organizations or individuals in business for six months or more. Municipalities are eligible to become employers if provincial governments raise no barrier. Federal departments and agencies are eligible employers for students returning to school.

Employers' wage subsidies can range up to 12 months and be as high as 85 percent of employees' gross wages to a maximum of \$500 per week. The maximum wage contribution per subsidized employee is \$15,000.

The subsidy payable varies with the characteristics and needs of participants in the program. In addition to the contribution for wages, \$10,000 per establishment may be contributed for restructuring the work place or for providing special equipment to allow for the hiring of a disabled person. Protective clothing may be provided to a subsidized employee up to a cost of \$100. Non-profit or charitable organization employers may receive an additional \$80 per week per subsidized employee for costs incurred as a result of the employee placement. The maximum amount per subsidized employee is \$30,000.

When an association composed of more than one community group or agency is working on behalf of program clientele at the metropolitan, provincial or territorial levels, it can receive up to \$100,000 for 12 consecutive months. A single community group or agency can receive a \$50,000 contribution for the same period.

In 1983-84, 44,100 people participated in Career-Access and its predecessors at a cost of \$93.6 million.

Under the job creation consolidation process, Career-Access absorbed a number of earlier programs, such as the New Technology Employment Program (NTEP), Portable Wage Subsidy (PWS), Canada Community Services Projects (CCSP) and the Program for the Employment-Disadvantaged (PED). The effective date of consolidation was September 13, 1983, and the data shown in Tables 8-12 reflect the activities of Career-Access and its predecessors.

### **Job Corps**

Job Corps helps severely employment-disadvantaged individuals acquire necessary preparation and employment-related skills. Community resources and the private sector set up and conduct projects which provide counselling, work orientation, employment experience and other supportive assistance to participants.

Sponsors are required to establish a plan of scheduled activities as well as performance standards and measurable operational goals. Job Corps participants can graduate to the Career-Access program to gain entry to the labour market.

Organizations, businesses and individuals, exclusive of federal and provincial governments, are eligible sponsors and employers. Municipalities and school boards may become eligible if the provincial government does not object. Participants include those severely disadvantaged for reasons including lack of education, training, job experience, or mental or physical disabilities. Some activities may have a developmental phase of up to six months within an overall period of 36 months; others may be permitted an operational phase of up to 36 months which, upon recommendation of the National Assessment Board, can be extended for an additional year.

Not more than \$350,000 per year is contributed toward wages for developmental projects. A maximum contribution of \$100,000 for



---

a 12-month period may be made to groups, agencies or associations working to support Job Corps projects at the national level. The contribution for costs other than wages and benefits cannot exceed 50 percent of the total once approved capital expenditures have been deducted. A \$30,000 contribution per Job Corps project is possible for the purchase of capital items essential to the operation.

In 1983-84, 2,800 people took part in Job Corps and its predecessor programs at a cost of \$32.6 million.

### **Summer Canada**

Summer Canada 1983 provided returning students with approximately 59,000 jobs in the private and public sectors, through sponsored projects and career-developing internships. Special measures were incorporated to promote the hiring of Native and disabled students and of female students in non-traditional occupations.

Summer Canada proposals must provide at least one full-time position for a minimum of six weeks and a maximum of 18 consecutive weeks. Occupations and sectors for jobs are considered in relation to national and regional priorities and regional industrial characteristics, as well as local student unemployment levels.

In the summer of 1983, 9,614 community-based projects, sponsored by local governments, community organizations, professional and other associations, and business organizations, created approximately 43,083 jobs for students across Canada with a total of \$84.4 million in contribution funds.

The Summer Canada Internships provide students with career-related summer work opportunities. Wage subsidies are at provincial minimum wage levels. An additional contribution of up to \$35 per work-week is available to defray other costs. Begun on an experimental basis in 1982, the Internship feature was expanded to allow participation by a variety of national and local voluntary and non-profit organizations, including business and professional groups. In 1983, a pilot program was under-

taken with the private sector. Long-term internships of up to three consecutive summers are possible, with a planned progression through a variety of challenging assignments.

In 1983, approximately 3,765 internships with non-profit organizations were created for students with total funding of \$10 million. Under the pilot project, 1,913 internships in the private sector were created for students with a total of \$5 million in funds.

The previous range of summer job creation activities carried out in federal departments and agencies were brought together as Federal Summer Employment Opportunities under Summer Canada 1983. Funding was established at \$28 million. A total of 46 departments and agencies submitted proposals for projects and internships in each region.

Under Federal Summer Employment Opportunities in 1983, 33 departments and agencies submitted project proposals, creating 5,751 jobs. Projects included activities such as agriculture and telecommunications, research, park awareness and interpretation, and health and social services to Natives on reserves.

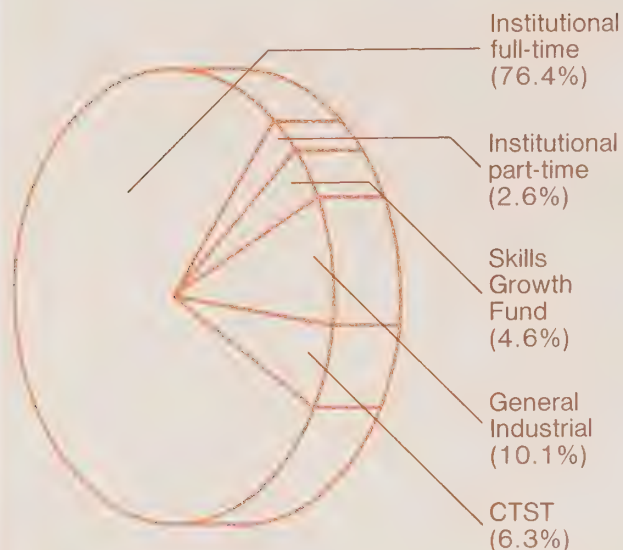
In 1983, another 4,077 jobs for students were created through internships in 41 federal departments and agencies. These jobs were of a specialized, scientific or technical nature, offering post-secondary students work experience related to their field of study.



# Figure 1

National Training Program: trainees started and expenditures  
1983-84

Expenditures (1)



(1) Total: \$799,887,885 (Excludes UI (Sec. 39))

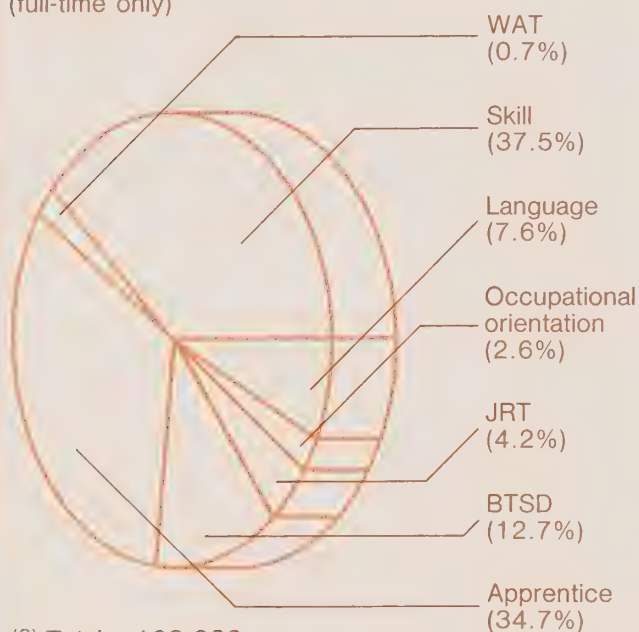
Trainees Started (2)



(2) Total: 277,341

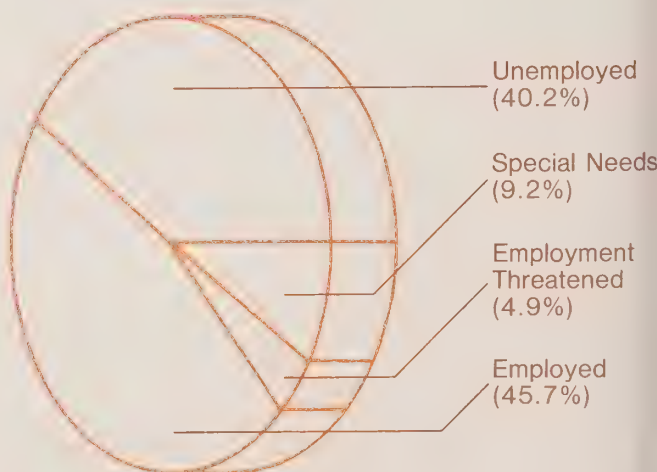
## Trainees started by type of training

Institutional (3)  
(full-time only)



(3) Total: 163,030

Industrial (4)  
(General and CTST)



(4) Total: 46,119



## National Training Program: Institutional and Industrial Training expenditures 1983-84

Region	Federal payments (\$)						
	Institutional Training			General			
	Purchases	Allowances	Unemployment insurance	Total	Industrial Training costs	Critical Trade Skills Training costs	Skills Growth Fund
Newfoundland	18,875,973	5,106,080	8,419,221	32,401,274	1,630,487	437,793	660,002
Nova Scotia	19,183,458	4,712,933	1,824,723	25,721,114	5,102,524	671,240	1,050,002
New Brunswick	16,780,885	3,832,517	6,930,361	27,543,763	4,141,426	354,285	4,269,905
Prince Edward Island	4,595,549	834,928	8,470,561	13,901,038	661,318	117,661	1,033,245
Quebec	144,804,250	29,770,439	48,889,497	223,464,186	14,245,991	10,453,204	532,095
Ontario	153,319,180	34,714,819	76,547,295	264,581,294	25,775,708	23,644,112	12,276,056
Manitoba	22,223,693	4,415,606	9,152,745	35,792,044	6,667,876	2,155,391	2,105,628
Saskatchewan	19,742,986	4,651,904	6,211,600	30,606,490	3,931,844	2,738,132	917,109
Alberta	47,633,872	12,474,693	27,822,120	87,930,685	6,760,048	3,016,839	1,221,879
Northwest Territories	4,592,100	1,376,919	732,014	6,701,033	2,880,331	425,970	—
British Columbia	62,551,238	13,534,073	25,676,240	101,761,551	8,380,326	6,298,697	12,383,372
Yukon	1,712,433	390,280	746,859	2,849,572	524,814	192,767	399,000
<b>Canada</b>	<b>516,015,617</b>	<b>115,815,191</b>	<b>221,423,236</b>	<b>853,254,044</b>	<b>80,702,693</b>	<b>50,506,091</b>	<b>36,848,293</b>
							<b>1,021,311,121</b>



Table 4

National Training Program: Institutional and Industrial Training, number of trainees started 1983-84

	Full-time public and private institutions										Total
	Skill training	Language training	Basic training for skill development	Job Readiness Training	Work Adjustment Training	Occupational orientation training	Apprentice training	Total full-time training	Institutional part-time training	Total institutional training	
Newfoundland	4,210	47	843	343	—	414	1,004	6,861	308	7,169	7,948
Nova Scotia	3,856	115	1,055	512	—	249	2,045	7,832	542	8,374	10,731
New Brunswick	3,456	42	446	213	—	270	1,908	6,335	502	6,837	9,554
Prince Edward Island	779	11	147	120	83	79	213	1,432	397	1,829	2,385
Quebec	15,718	2,728	8,270	1,534	—	119	664	29,042	56,873	85,915	91,422
Ontario	16,245	5,048	4,003	2,443	1,068	2,244	15,131	46,182	7,556	53,738	71,273
Manitoba	2,393	537	1,021	149	26	148	2,127	6,401	138	6,539	9,669
Saskatchewan	1,610	550	1,012	380	—	221	2,434	6,207	89	6,296	8,436
Alberta	2,535	1,974	1,803	513	27	287	19,377	26,516	1,574	28,090	31,501
Northwest Territories	531	31	318	57	—	43	309	1,289	—	1,289	1,853
British Columbia	9,580	1,314	1,669	494	—	223	11,300	24,580	213	24,793	32,036
Yukon	195	—	112	16	—	23	7	353	—	353	533
<b>Canada</b>	<b>61,108</b>	<b>12,397</b>	<b>20,699</b>	<b>6,783</b>	<b>1,204</b>	<b>4,320</b>	<b>56,519</b>	<b>163,030</b>	<b>68,192</b>	<b>231,222</b>	<b>277,341</b>



# Table 5

## Manpower Consultative Service (MCS) Agreements 1983-84

Region	Manpower Consultative Service Expenditures – Vote 15				
	Assessment and Mobility Agreements	Community Adjustment Committees	Regular (\$000)	Under Community Adjustment Communities (\$000)	Total (\$000)
Newfoundland	6	—	54	—	54
Nova Scotia	38	—	509	—	509
New Brunswick	22	1	91	25	116
Prince Edward Island	3	—	35	—	35
Quebec	292	3	2,676	65	2,741
Ontario	128	3	1,350	125	1,475
Manitoba	9	—	65	—	65
Saskatchewan	4	—	567	—	567
Alberta/Northwest Territories	12	—	252	—	252
British Columbia/Yukon	44	1	905	47	952
<b>Canada</b>	<b>558</b>	<b>8</b>	<b>6,504</b>	<b>262</b>	<b>6,766</b>



# Table 6

The Industry and Labour Adjustment Program (ILAP): program statistics for designated communities as they relate to ILAP 1983-84

Designated community	Training				Mobility (exploratory and relocation)		Portable Wage Subsidy*		Job Creation program (CEP**)		Labour adjustment benefits		Total costs/commitments (excluding Labour Adjustment Benefits) (\$'000,000)
	Critical Trade Skills		Enhanced allowances		Assistances	Costs/commitments (\$'000)	Vouchers issued	Costs/commitments (\$'000)	Jobs	Costs/commitments (\$'000)	Applications approved	Labour Canada costs (\$'000)	
	Trainee starts	Costs/commitments (\$'000)	Trainee starts	Costs/commitments (\$'000)									
Designation period March 16, 1981 to March 16, 1983													
Port Cartier/Sept-Îles, Que.	5	43.0	82	153.1	—	—	—	—	—	—	134	479.8	0.2
Sydney, N.S.	14	58.0	28	22.2	—	5.5	—	—	—	—	141	335.4	0.1
Tracy/Sorel, Que.	6	111.7	25	20.4	—	—	—	—	—	—	110	617.8	0.1
Windsor, Ont.	261	1,121.9	45	49.1	6	0.1	—	—	7	61.8	299	707.1	1.2
Designation period January 28, 1982 to July 28, 1983													
Brantford, Ont.	91	450.5	138	237.3	—	—	236	981.8	85	479.4	13	24.0	2.1
Chatham, Ont.	49	327.9	47	70.7	—	—	14	58.2	117	597.2	3	69.2	1.1
Designation period January 28, 1982 to January 28, 1984													
McAdam, N.B.	8	29.7	30	7.2	—	—	—	—	125	590.4	—	1.7	0.6
Montmagny/L'Islet, Que.	7	79.2	13	10.2	1	1.0	5	20.8	122	652.9	39	608.7	0.8
Designation period March 29, 1982 to September 29, 1983													
Asbestos/Theftord Mines, Que.	—	—	222	379.1	8	3.6	1	4.2	90	487.3	50	128.3	0.9
Designation period April 7, 1982 to April 7, 1983													
Kitchener/Waterloo, Ont.	—	—	2	1.6	—	—	—	—	22	245.3	—	0.4	0.2
Designation period December 22, 1982 to April 1, 1984													
Port Alberni, B.C.	26	55.2	97	134.3	23	27.7	60	249.6	271	1,789.6	25	41.9	2.3
Sudbury, Ont.	65	400.2	262	321.3	189	310.4	—	—	249	1,000.0	6	10.0	2.0
Total	532	2,677.3	991	1,406.5	227	348.3	316	1,314.6	1,088	5,903.9	820	3,024.3	11.6

This report includes 1982-83 carry-over activities and costs. ILAP activity and program expenditures may be accumulated, to meet commitments, for up to two years beyond the termination of ILAP community designation periods.

\* Incorporated into Career-Access Program effective September, 1983.

\*\* Community Employment Program, incorporated into Canada Works Program effective September, 1983.



Designation period March 16, 1981 to March 16, 1983	Training		Mobility (exploratory and relocation)		Job Creation Program		Unemployment insurance		Manpower Consultative Service		Program for Employment- Disadvantaged		Work Sharing		Others		Total costs commit- ments (\$'000,000)
	Trainee starts	Costs/ commit- ments (\$'000)	Assist- ances	Costs/ commit- ments (\$'000)	Jobs	Costs/ commit- ments (\$'000)	Renewal claims	Benefit payments (\$'000)	Workers covered	Costs/ commit- ments (\$'000)	Partici- pants	Costs/ commit- ments (\$'000)	Partici- pants	Costs/ commit- ments (\$'000)	Place- ments	Counsel- ling inter- views	
Port-Carter/ Sept Iles, Que.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sydney, N.S.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tracy/Sorel, Que.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Windsor, Ont.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Designation period January 28, 1982 to July 28, 1983																	
Brantford, Ont.	331	266	14	1	16	65	7,393	17,368	100	3	34	93	438	495	4,487	2,392	17.8
Chatham, Ont.	90	144	19	8	6	18	3,675	8,604	967	48	94	105	26	77	1,021	840	8.9
Designation period January 28, 1982 to January 28, 1984																	
McAdam, N.B.	68	98	-	-	-	-	104	1,262	-	-	-	-	-	-	171	39	1.4
Montmagny/ L'Islet, Que.	178	775	64	21	10	175	7,329	18,609	-	-	4	17	124	127	686	1,163	19.6
Designation period March 29, 1982 to September 29, 1983																	
Asbestos/ Thetford Mines, Que.	212	2	299	66	154	578	7,781	-	-	-	17	44	6	Not available	1,570	2,154	0.7
Designation period April 7, 1982 to April 7, 1983																	
Kitchener-Waterloo, Ont.	83	-	8	-	-	-	3,854	-	-	-	30	-	95	568	355	661	-
Designation period December 22, 1982 to April 1, 1984																	
Port Alberni, B.C.	654	506	26	13	396	2,088	7,350	17,046	-	-	17	44	39	119	1,502	1,596	19.7
Sudbury, Ont.	1,766	1,742	776	158	-	-	39,438	68,328	12	5	235	822	73	98	8,948	12,654	71.0
<b>Total</b>	<b>3,382</b>	<b>3,533</b>	<b>1,206</b>	<b>267</b>	<b>582</b>	<b>2,924</b>	<b>76,924</b>	<b>131,217</b>	<b>1,079</b>	<b>56</b>	<b>431</b>	<b>1,125</b>	<b>801</b>	<b>1,484</b>	<b>19,100</b>	<b>21,499</b>	<b>139.1</b>
Total CFIC ILAP-related and regular programs costs commitments (\$'000,000) 150.7																	

Data compiled only for months in which community designations were in effect.



## Table 8

Employment Development Branch: funding and impact  
1983-84

	Funding (\$000,000)			Estimated impact			
	Total	Program operating costs	Program contributions (Consolidated Revenue Fund)	UI funds	Total participants*	Total equivalent years	Participants under UI*
Canada Works	723.1	66.5	562.8	93.8	232,800	51,200	17,400
LEAD	103.0	10.4	92.6	—	16,500	9,100	—
Career-Access	93.6	10.8	82.8	—	44,100	20,300	—
Job Corps	32.6	4.4	28.2	—	2,800	2,100	—
Summer Canada-remainder**	57.2	15.7	41.5	—	25,700	5,400	—
Employment creation grants and contributions	45.3	1.5	43.8	—	—	—	—
<b>Total</b>	<b>1,054.8</b>	<b>109.3</b>	<b>851.7</b>	<b>93.8</b>	<b>321,900</b>	<b>88,100</b>	<b>17,400</b>
							<b>5,000</b>

\* Carry-over plus new starts.

\*\* Includes DND, RCMP, Federal Internships and Projects, and CECs for Students.



## Table 9

Employment Development Branch: Job Creation Programs — **Youth**  
1983-84

Programs	Total participants*	New starts	Person-year equivalents	Percentage of total participants	Costs (\$000,000)
Canada Works	101,100	94,600	22,100	44	287.7
LEAD	4,400	1,100	2,400	27	27.6
Career-Access	24,900	N/A**	6,600	56	49.9
Job Corps	1,000	200	700	34	11.1
Summer Canada-remainder	25,700	25,700	5,400	100	57.2
<b>Total</b>	<b>157,100</b>	<b>121,600</b>	<b>37,200</b>	<b>49</b>	<b>433.5</b>

\* Carry-over plus new starts.

\*\* Not applicable.

## Table 10

Employment Development Branch: Job Creation Programs — **Women**  
1983-84

Programs	Total participants*	New starts	Person-year equivalents	Percentage of total participants	Costs (\$000,000)
Canada Works	70,900	63,300	15,200	30	201.8
LEAD	5,900	1,500	3,300	36	37.1
Career-Access	17,200	N/A**	8,000	39	38.7
Job Corps	1,300	100	900	45	14.6
Summer Canada-remainder	10,800	10,800	2,500	42	27.9
<b>Total</b>	<b>106,100</b>	<b>75,700</b>	<b>29,900</b>	<b>33</b>	<b>320.1</b>

\* Carry-over plus new starts.

\*\* Not applicable.



## Table 11

### Employment Development Branch: Job Creation Programs — **Disabled** 1983-84

Programs	Total participants*	New starts	Person-year equivalents	Percentage of total participants	Costs (\$000,000)
Canada Works	3,400	2,400	700	1	10.2
LEAD	700	200	400	4	4.1
Career-Access	5,700	N/A**	2,700	13	11.8
Job Corps	300	100	200	11	3.6
Summer Canada-remainder	100	100	—	0.4	0.4
<b>Total</b>	<b>10,200</b>	<b>2,800</b>	<b>4,000</b>	<b>3</b>	<b>30.1</b>

\* Carry-over plus new starts.

\*\* Not applicable.

## Table 12

### Employment Development Branch: Job Creation Programs — **Natives** 1983-84

Programs	Total participants*	New starts	Person-year equivalents	Percentage of total participants	Costs (\$000,000)
Canada Works	22,100	18,100	4,700	10	66.7
LEAD	3,600	900	2,000	22	22.7
Career-Access	1,600	N/A**	900	4	6.0
Job Corps	900	100	700	32	10.4
Summer Canada-remainder	1,300	1,300	400	5	5.5
<b>Total</b>	<b>29,500</b>	<b>20,400</b>	<b>8,700</b>	<b>9</b>	<b>111.3</b>

\* Carry-over plus new starts.

\*\* Not applicable.



# Table 13

Direct Job Creation: synopsis — regional allocation/contributions — UI funds anticipated 1983-84

Expenditures (\$000)

Regions	Canada Works	LEAD	Career-Access	Job Corps	Summer Canada-remainder	Total
Newfoundland	47,343	8,830	2,580	1,237	1,715	61,705
Nova Scotia	31,684	8,446	3,260	231	2,030	45,651
New Brunswick	35,539	4,374	2,670	183	1,877	44,643
Prince Edward Island	7,589	7,302	910	125	359	16,285
Quebec	194,580	34,064	24,090	5,056	12,681	270,471
Ontario	167,769	8,714	28,480	6,492	11,846	223,301
Manitoba	19,508	7,574	3,620	3,657	2,110	36,469
Saskatchewan	12,727	3,701	3,640	2,196	1,781	24,045
Alberta/Northwest Territories	21,820	3,069	4,420	5,843	2,225	37,377
British Columbia/Yukon	118,028	6,573	9,140	3,169	4,862	141,772
Unallocated	—	—	—	—	—	—
<b>Total</b>	<b>656,587</b>	<b>92,647</b>	<b>82,810</b>	<b>28,189</b>	<b>41,486</b>	<b>901,719</b>







Unemployment Insurance (UI) continued to play an essential role in Canada's economy in 1983 by providing income support totalling \$10.2 billion to 3.4 million claimants, an increase of more than 8 percent over the 1982 figure.

More claimants in 1983 meant a greater workload for all Commission staff. Legislative changes in June and the decision to continue Work Sharing put further strain on the organization but claims were processed and claimants paid without serious delay.

## Improved claims processing

To help improve service to the public, the Commission introduced new procedures to process claims. By the end of 1983, claimants were required to wait an average of 21 calendar days until their claims were processed — 3 days less than the year before.

## Record of Employment

The most important document in the UI system is the Record of Employment (ROE) which the employer must fill out every time a worker leaves a job. The information on the form is needed to pay benefits.

There were two studies of the ROE form and the reporting system during 1983. One was an internal study by the Commission with representatives from government and the private sector. The Commission and Revenue Canada, Taxation (RC,T) also studied the ROE. Both studies found the present system as simple and efficient as possible under the present legislation and that it serves the purposes of employers, claimants and the Commission well. The Canada Employment and Immigration Commission-RC,T study will be continued through 1984. It will provide an up-to-date analysis of any administrative problems in the ROE system.

A program was undertaken in 1982 to help make employers aware of the importance and the value of the ROE. This program and the continuing studies are expected to help reduce overpayments.

## Comprehensive Tracking System

To help manage the UI program, the Commission began using the Comprehensive Tracking System (CTS) in 1983. The CTS was designed to meet the needs of the Auditor General, the Comptroller General, and Treasury Board. The system identifies the causes of both overpayments and underpayments. Commission errors and those outside the Commission are identified by the CTS. The system also identifies the reason for the errors.

Managers at all levels in the Commission will be able to identify problem areas and respond to them more quickly through the CTS. This will enable the Commission to improve accuracy as well as speed of delivery.

## Legislative changes

On June 3, 1983, Bill C-156 received Royal Assent. Three areas were affected by the Bill:

- Seasonal fishing benefits — Bill C-156 reaffirmed the Commission's power to pay benefits to self-employed fishermen while providing the regulatory authority to implement some of the changes suggested by the Kirby Task Force on Atlantic Fisheries. These changes included a benefit period for winter fishermen, a better means of calculating the benefit rate, and allowing benefits only to those with a minimum of six weeks fishing.
- Maternity benefits were simplified to allow greater flexibility and fairness for women. The most significant change was the elimination of the "magic 10" rule which had required maternity claimants to have ten weeks of employment around the time of conception. The benefit period for maternity claims was also made more flexible to allow for premature or delayed births and to allow pregnant women to claim regular or sickness benefits.
- Adoption benefits were introduced for the first time. A maximum of 15 weeks of benefits is now available to one or the other parent in the case of a legal adoption.



---

During the year there were also several regulatory changes that had an effect on the UI program. Agricultural and horticultural day workers received greater access to UI benefits, Puerto Rico and the Virgin Islands were included in a reciprocal agreement with the U.S.A., the powers of Revenue Canada to collect unpaid premiums were extended and the Tax Court of Canada was granted the authority to decide on questions of insurability.

### **Public understanding of UI**

The UI program is extremely complex which creates a problem in our communications with the public. Recognizing this difficulty, the Commission has begun to simplify written material, such as forms and correspondence. Legislation, while written to be accurate and unequivocal, has been made as clear as possible for the non-expert.

### **The Social Insurance Number**

There were 485,920 new Social Insurance Numbers (SIN) issued during 1983-84. The Commission also amended 181,644 existing records and replaced 174,796 SIN cards.

### **Premium Reduction Program**

Employers with qualified wage loss insurance plans can reduce their UI premiums, but must share this reduction with the employees covered by the plan. In 1983, 31,300 employers received a premium reduction totalling \$271 million (up from \$263 million in 1982). Employees of these employers represent more than 50 percent of the Canadian work force.

Audits of participating employers were introduced in 1982 to detect and prevent abuse of the Unemployment Insurance account through the Premium Reduction Program.

### **Boards of Referees service**

There are 98 Boards of Referees centres in Canada. In June 1982, the Commission began a pilot project to allow people living more than

80 kilometres from a Board centre to have their appeals heard by telephone. The pilot project proved successful and the Commission will implement it nationally in 1984-85.

### **Developmental uses of UI funds**

In 1977, the UI Act was amended to include developmental uses of UI funds. Funds could in effect be used as income maintenance for claimants on approved work sharing agreements, job creation projects, and training courses.

### **Financial operations of the Unemployment Insurance program**

Pursuant to Section 2(1)(z) of the Unemployment Insurance Act, 1971, financial operations are recorded on a calendar year basis.

#### **Benefit payments**

Unemployment insurance benefits paid totalled \$10,169 million in 1983. This is \$1,594 million higher than the \$8,575 million paid out in 1982. After adjusting for benefit overpayments, cancelled warrants and benefit repayments, the net benefits in 1983 amounted to \$10,063 million. The reasons for the increase in benefits paid may be summarized as follows:

#### **a) number of claims**

In 1983 the number of persons who received benefits increased to 3,445,000 from 3,201,000 in 1982. The annual rate of unemployment also increased from 11.0 percent in 1982 to 11.9 percent in 1983. This occurred in spite of an actual decrease in the number of claims allowed to 3,030,000 in 1983 from 3,403,000 in 1982, as fewer persons became unemployed but the duration of unemployment increased.

#### **b) average weekly benefit**

In 1983 the average weekly benefit was \$154.88, a 7.1 percent increase over the 1982 average of \$144.60. Since benefit rates are related to claimants' earnings, increases in wages



and salaries resulted in higher benefits. Increases in the maximum weekly benefit, to \$231 in 1983 from \$210 in 1982, are another reason for the increase.

c) special benefits

Special benefits including sickness, maternity and age 65 increased to \$542 million in 1983 from \$509 million in 1982. Most of this increase was in the maternity category which increased to \$344 million in 1983 from \$316 million in 1982.

d) fishing benefits

Fishing benefits totalled \$142 million in 1983, an increase of \$30 million over the \$112 million paid in 1982. A higher average weekly benefit and longer duration on claims as well as a slight increase in fishing claims explain this large increase. The increase also resulted in part from the regulatory changes to implement the recommendations of the Task Force on Atlantic Fisheries.

e) training benefits

Training benefits in 1983 amounted to \$226 million, an increase of \$24 million over the 1982 figure of \$202 million. This increase was due mainly to a higher average weekly benefit. The number of UI claimant trainees enrolled increased slightly from 86,300 in 1982 to 86,900 in 1983.

f) Work Sharing benefits

Work Sharing benefits paid in 1983 remained at \$83 million. In 1983, 109,000 claimants participated in Work Sharing, and their average weekly benefit was \$48.40.

g) Job Creation benefits

Job Creation benefits paid in 1983 amounted to \$107 million, an increase of \$83 million over the 1982 figure of \$24 million. In 1983, a total of 42,000 claimants worked on UI/Job Creation projects and their average weekly benefit was \$244.20.

### **Investigation and control**

During 1983, 1,097,000 investigations were completed. Of these, 342,000 disqualifications and disentitlements were imposed and 308,000 overpayments totalling \$82 million were established. A total of 98,000 administrative penalties were imposed under the authority of Section 47 of the Unemployment Insurance Act. The value of these penalties was \$10 million. During the year, approximately 7,400 prosecutions were started and fines of \$3 million were imposed by the courts.

### **Improving control of expenditures**

The Report on Hirings (ROH) is an ongoing program to identify overpayments. With the help of employers, incorrect payments are spotted and investigated. The program, which has been streamlined and made more efficient, is an example of how the UI program benefits from cooperation with premium payers.

About 73,000 employers have been participating in the Report on Hirings program. By the end of 1983, approximately 228,000 investigations were completed resulting in the discovery of some 74,000 overpayments. The ROH program returned more than \$18 million in overpayments, fines, and penalties.

### **Premium revenue**

Under Part IV of the Unemployment Insurance Act, the Department of National Revenue, Taxation collects unemployment insurance premiums from employees and employers for EIC. Premium revenue transferred to EIC, in any year, is an estimate of the premiums which will be collected that year, and this amount is finally determined when income tax returns are processed the following year. The employee and employer premiums transferred from Revenue Canada, Taxation in 1983 amounted to \$7,017 million — \$2,224 million higher than the transfers of \$4,793 million in 1982. The increase in premium transfers resulted from a number of factors:



a) number of contributors

The average insured population, estimated by Statistics Canada, increased to 10,797,000 in 1983 from 10,648,000 in 1982. However, when the increase in the average number of beneficiaries from 1,138,000 in 1982 to 1,250,000 in 1983 is considered, the number of contributors increased only marginally to 9,547,000 in 1983 from 9,510,000 in 1982.

b) average weekly insurable earnings

Average weekly insurable earnings increased for two reasons. First, the Act requires that the maximum weekly insurable earnings be increased annually according to the Earnings Index for that year. In 1983 the maximum weekly insurable earnings were raised to \$385 from \$350 in 1982. Second, since insurable earnings are directly related to an employee's earnings, increases in wages and salaries also contributed to the increase in average weekly insurable earnings.

c) premium rates

In 1983 the premium rate for employees increased to \$2.30 per \$100 of insurable earnings from \$1.65 per \$100 in 1982. The premium rate for employers (1.4 times the employee rate) increased to \$3.22 per \$100 of employees' insurable earnings from \$2.31 in 1982.

d) premium reduction

Employers with qualified wage loss insurance plans are entitled to premium reductions and they must share these with employees. The number of employer units receiving premium reductions increased to 31,300 in 1983 from 30,500 in 1982. As a result, employers received an estimated \$271 million in premium reductions in 1983 — up from \$263 million in 1982.

### **Administrative costs**

Section 135 of the Unemployment Insurance Act states that the costs of administration of this Act, which includes the National Employment Service, will be determined in the manner prescribed by the regulations. Since the actual administrative costs of Employment and Immigration Canada are calculated on a fiscal year basis, the costs for a calendar year are calculated as 9/12 of the amount for a fiscal year plus 3/12 of the amount for the previous fiscal year. The administrative costs calculated in accordance with this formula amounted to \$823 million in 1983.

Section 132(2)(b) of the UI Act also provides that all amounts collected by the Commission for services rendered to other government departments or agencies or to the public shall be credited to the UI Account. Approximately \$5.4 million was recovered in 1983.

For each year the administrative costs in the UI financial statements represent the amount determined by the regulatory formula less the amounts recovered pursuant to Section 132(2)(b). Net administrative costs in 1983 amounted to \$818 million.

### **Government contributions**

Pursuant to Sections 136 and 146 of the Unemployment Insurance Act, the federal government shares part of the benefit costs of the Unemployment Insurance Program. Government contributions consist of the cost of regionally extended benefits, extension benefits paid to claimants participating in job creation projects or undertaking training courses, and net benefits paid to self-employed fishermen, i.e. benefits less premiums collected.



---

In 1983, the government contributions amounted to \$2,811 million, an increase of \$1,035 million from the 1982 government contributions of \$1,776 million.

The large increase in government contributions is due to the fact that more beneficiaries were receiving regionally extended benefits in 1983. This also contributed to an increase in the average duration of benefits from 22 weeks in 1982 to 27 weeks in 1983.

#### **Balance of the Unemployment Insurance Account**

The 1983 operations resulted in a deficit of \$1,457 million (including a net interest charge of \$409 million). The cumulative deficit at the end of 1983 amounted to \$3,854 million. The deficit was financed by advances from the Consolidated Revenue Fund.







Report to the Minister  
of Employment and Immigration  
on the examination of  
the accounts and financial transactions of the  
CANADA EMPLOYMENT AND IMMIGRATION COMMISSION  
RELATING TO THE UNEMPLOYMENT INSURANCE ACCOUNT  
for the year ended December 31, 1983





AUDITOR GENERAL OF CANADA

VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA

AUDITOR'S REPORT

The Honourable John Roberts, P.C., M.P.  
Minister of Employment and Immigration

I have examined the balance sheet of the Canada Employment and Immigration Commission relating to the Unemployment Insurance Account as at December 31, 1983 and the statement of revenue, expenses and deficit for the year then ended. My examination was made in accordance with generally accepted auditing standards, and accordingly included such tests and other procedures as I considered necessary in the circumstances.

In my opinion, these financial statements present fairly the financial position of the Commission relating to the Unemployment Insurance Account as at December 31, 1983 and the results of its operations for the year then ended in accordance with the accounting policies set out in Note 2 to the financial statements applied on a basis consistent with that of the preceding year.

In addition, I wish to mention that overpayments and underpayments of benefits still exist. However, as mentioned in Note 6 to the financial statements, the Commission continues its efforts to identify reliably and consistently the extent and causes of overpayments and underpayments in order to improve its controls over benefit processing.

Kenneth M. Dye, F.C.A.  
Auditor General of Canada

Ottawa, Canada  
August 23, 1984



CANADA EMPLOYMENT AND IMMIGRATION COMMISSION  
RELATING TO THE UNEMPLOYMENT INSURANCE ACCOUNT

Balance Sheet  
as at December 31, 1983

ASSETS

	<u>1983</u>	<u>1982</u>
	(in thousands of dollars)	(in thousands of dollars)
Deposit with Receiver General for Canada	\$ 92,016	\$ 114,223
Due from claimants (Note 3)	121,140	118,164
Due from Canada (Note 4)	87,065	-
	<u>\$ 300,221</u>	<u>\$ 232,387</u>

LIABILITIES AND DEFICIT

	<u>1983</u>	<u>1982</u>
	(in thousands of dollars)	(in thousands of dollars)
Unredeemed warrants	\$ 385,795	\$ 444,438
Tax deductions from warrants	56,284	64,804
Due to Canada (Note 4)	-	38,378
Advances from Canada (Note 5)	<u>3,711,716</u>	<u>2,081,468</u>
	4,153,795	2,629,088
Deficit	<u>(3,853,574)</u>	<u>(2,396,701)</u>
	<u>\$ 300,221</u>	<u>\$ 232,387</u>

Approved by the Commission:

*David S. ...*

Executive Director  
Finance and Administration

*David S. ...*

Chairman



CANADA EMPLOYMENT AND IMMIGRATION COMMISSION  
RELATING TO THE UNEMPLOYMENT INSURANCE ACCOUNT

Statement of Revenue, Expenses and Deficit  
for the year ended December 31, 1983

	<u>1983</u>	<u>1982</u>
	(in thousands of dollars)	
Revenue		
Premiums	\$ 7,017,369	\$ 4,792,933
Penalties	<u>9,819</u>	<u>6,460</u>
	<u>7,027,188</u>	<u>4,799,393</u>
Expenses		
Benefits (Note 6 and Schedule)	10,062,617	8,454,518
Administration	817,993	771,975
Interest on advances from Canada and on deposit with Receiver General for Canada	409,315	89,103
Doubtful accounts	<u>4,709</u>	<u>(12,427)</u>
	<u>11,294,634</u>	<u>9,303,169</u>
Excess of expenses over revenue before Government's share of benefits	4,267,446	4,503,776
Government's share of benefits (Schedule)	<u>2,810,573</u>	<u>1,775,803</u>
Excess of expenses over revenue for the year	1,456,873	2,727,973
Deficit (surplus) at beginning of the year	<u>2,396,701</u>	<u>(331,272)</u>
Deficit at end of the year	<u><u>\$ 3,853,574</u></u>	<u><u>\$ 2,396,701</u></u>



CANADA EMPLOYMENT AND IMMIGRATION COMMISSION  
RELATING TO THE UNEMPLOYMENT INSURANCE ACCOUNT

Notes to Financial Statements  
December 31, 1983

1. Authority and objective

The Canada Employment and Immigration Commission, a departmental Crown corporation named in Schedule B to the Financial Administration Act, administers the Unemployment Insurance Act, 1971 as amended. The objective of the Act is to provide short-term financial relief and other assistance to eligible workers. The financial operations relating to this objective are reported through the Unemployment Insurance Account.

In the accounts of Canada, the Unemployment Insurance Account was established by Section 131 of the Act. All amounts received under the Act are deposited in the Consolidated Revenue Fund and credited to this Account. Benefits and the cost of administration of the Act are paid out of the Consolidated Revenue Fund and charged to this Account.

2. Accounting policies

(a) Premiums

Under Part IV of the Act, the Minister of National Revenue is responsible for collecting premiums from employers and employees. These premiums are recorded based on the estimate for the current year and include adjustments between actual and estimated premiums of prior years.

(b) Interest

Interest on the balance of the account with Receiver General for Canada and interest on advances from Canada are recorded on an accrual basis.

(c) Penalties

Penalties, levied pursuant to Section 47 of the Act, are recorded on an accrual basis.

(d) Benefits

Benefits represent warrants issued during the year less benefit overpayments identified by the Commission during the year and benefit repayments received and estimated receivable under Section 142 of the Act.



(e) Administration

The costs of administration of the Act are determined by the Unemployment Insurance Regulations and are charged to the Account by the Commission.

(f) Government's share of benefits

The Government's share of benefits is recorded on an accrual basis.

3. Due from claimants

	<u>1983</u>	<u>1982</u>
	(in thousands of dollars)	
Benefit overpayments and penalties	\$ 75,459	\$ 60,882
Less: allowance for doubtful accounts	<u>15,319</u>	<u>15,418</u>
	60,140	45,464
Benefit repayments under Section 142 of the Act	<u>61,000</u>	<u>72,700</u>
	<u>\$ 121,140</u>	<u>\$ 118,164</u>

Uncollectable benefit overpayments and penalties written-off during the year under authority of Section 60(2) of the Regulations amounted to \$4.8 million (1982 -\$4.1 million).

4. Due from (to) Canada

	<u>1983</u>	<u>1982</u>
	(in thousands of dollars)	
Government's share of benefits	\$ 100,435	\$ 34,333
Premiums	(2,631)	(18,067)
Interest on deposit with Receiver General for Canada	25	(1,387)
Administration expenses	(10,847)	(53,402)
Benefit repayments	149	186
Other	<u>(66)</u>	<u>(41)</u>
	<u>\$ 87,065</u>	<u>\$ (38,378)</u>



5. Advances from Canada

Advances from Canada are made under Section 137 of the Act and the Unemployment Insurance Account Advance Regulations, by means of promissory notes which bear annual interest compounded semi-annually at rates varying from 9.75% to 16.375%. The balance as at December 31 consists of \$3,328 million (\$1,990 in 1982) in principal and accrued interest of \$383.7 million (\$91.5 million in 1982). Of this amount of \$3,328 million in principal, \$1,648 million is repayable in 1984 and \$1,680 million in 1985.

6. Overpayments and underpayments of benefits

The Commission is responsible for exercising the control necessary to ensure the initial and continuing eligibility of approximately 3.5 million individual claimants to whom benefits were paid in 1983, while providing prompt and efficient service to those who are entitled to receive benefits under the Act.

Because of the large number of claimants to be monitored and the requirement for prompt service, internal control procedures are selective rather than universal in application and the Commission relies mainly on the verification of claims after claimants have begun to receive benefits.

The comprehensive tracking system, which was implemented during the year, indicates clearly that overpayments and underpayments of benefits still exist. The objective of the system is to identify the causes and to estimate the amount of overpayments and underpayments on a basis similar to previous studies by the Auditor General of Canada. The Commission is now implementing measures to ensure that this objective is met in the near future.



CANADA EMPLOYMENT AND IMMIGRATION COMMISSION  
RELATING TO THE UNEMPLOYMENT INSURANCE ACCOUNT

Schedule of Benefits  
for the year ended December 31, 1983

	<u>1983</u>		<u>1982</u>	
	<u>Total</u>	<u>Government's Share</u>	<u>Total</u>	<u>Government's Share</u>
	(in thousands of dollars)			
Initial	\$ 5,671,731	\$	\$ 5,462,167	\$ -
Extended duration of employment and national unemploy- ment rate	949,897		629,435	-
Extended regional unemployment rate	2,680,553	2,680,553	1,674,593	1,674,593
Work sharing	84,940		77,245	-
Maternity	341,828		311,030	-
Sickness	174,370		173,339	-
Special severance	<u>17,539</u>		<u>16,944</u>	<u>-</u>
	9,920,858	2,680,553	8,344,753	1,674,593
Fishing	<u>141,759</u>	<u>130,020</u>	<u>109,765</u>	<u>101,210</u>
	<u>\$10,062,617</u>	<u>\$ 2,810,573</u>	<u>\$ 8,454,518</u>	<u>\$ 1,775,803</u>

The benefits for the extended regional unemployment rate and the fishing benefits are the sole responsibility of the Government.

The Government's share of fishing benefits represents the benefits paid minus the fishing premiums which are collected for the Government of Canada.



# Table 14

Unemployment insurance: benefits paid 1982 and 1983

Benefits paid	(\$000,000)	
	1982	1983
By province		
Newfoundland	384.1	460.0
Nova Scotia	352.7	398.4
New Brunswick	388.0	447.4
Prince Edward Island	69.0	81.7
Quebec	2,899.4	3,048.2
Ontario	2,380.6	2,859.4
Manitoba	250.4	310.5
Saskatchewan	169.9	218.5
Alberta	495.5	908.8
British Columbia	1,162.5	1,399.6
Yukon	14.1	19.8
Northwest Territories	7.4	14.5
Interstate	1.7	2.3
Canada (gross)	8,575.4	10,169.1
Less: overpayments and cancelled warrants	42.9	60.5
benefit repayments	78.0	46.0
Canada (net)	8,454.5	10,062.6
By type		
Regular	7,646.0	9,069.5
Sickness	174.4	179.5
Maternity	316.0	344.2
Age 65	18.2	18.5
Fishing*	111.9	141.8
Training	202.1	225.8
Work Sharing	83.2	83.1
Job Creation	23.7	106.7
Canada (gross)	8,575.4	10,169.1
Less: overpayments and cancelled warrants	42.9	60.5
benefit repayments	78.0	46.0
Canada (net)	8,454.5	10,062.6

\* Benefits to self-employed fishermen are provided for by special regulations made under Section 146 of the Unemployment Insurance Act. The Act also provides that the government assumes the full costs for payment of these benefits.







# Immigration

Canada's history and culture have been formed in large part by immigration. Today, as in the past, Canada needs immigration, and continues to welcome immigrants from anywhere in the world, without respect to ethnic, religious, or racial backgrounds. The prime consideration in our Immigration Program today, however, must be our national goals and the role of Canada's immigration law and policy in contributing in a positive way to the fulfillment of these goals.

Each year thousands of people come to Canada, as visitors, students, temporary foreign workers, returning residents, or immigrants wanting to build a new future here.

The Immigration Program is responsible for:

- recruiting and selecting people suitable as future residents and citizens;
- admitting refugees and other special groups;
- protecting Canadians against undesirable non-Canadians;
- examining all people seeking entry to Canada;
- investigating immigration violations, holding enquiries, processing immigration appeals, and arranging for the departure of undesirables;
- adjudicating cases concerning both admission to or the right to remain in Canada, and detention in or removal from Canada; and
- helping immigrants adapt to the social, economic, and cultural life of Canada through services provided by federal, provincial, and municipal governments or voluntary agencies.

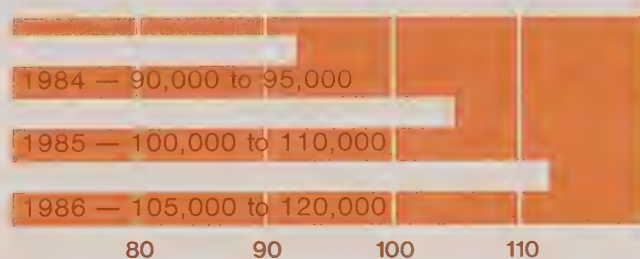
## Recruitment and Selection

In consultation with the provinces, the Commission recruits, selects, and admits immigrants, foreign students, and temporary foreign workers to Canada.

### Immigration levels

Immigration levels planning proceeds from an independent analysis of each of the three main immigration components — economic,

humanitarian, and family reunification — resulting in an immigration intake responsive to Canada's economic and social objectives. The Minister reports annually to Parliament on the number of immigrants to be admitted during any given time period, and on the economic and demographic factors considered. The sixth report, tabled on November 1, 1983, covered 1984, 1985, and 1986. It indicated that the restriction on selected workers, imposed in 1982 because of the economic environment in Canada, would continue at least through 1984.



Immigration planning ranges

### Immigration components

In planning immigration levels each component of the immigration movement is considered: family class; refugees and other victims of displacement or persecution; and independent categories (selected workers, entrepreneurs, self-employed persons, assisted relatives, and retirees). Components for which levels were announced include:

- 1984 government-assisted refugee intake to remain at the 1983 level of 12,000 including a contingency reserve of 2,000;
- 6,000 to 8,000 workers with arranged employment who are exempt from the selected worker restriction;
- 50,000 family class landings annually over the planning period.

### Annual Refugee Plan

Canada expresses its humanitarian concern for refugees in very concrete ways: this country is the fourth largest financial contributor to the United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR). It also makes significant

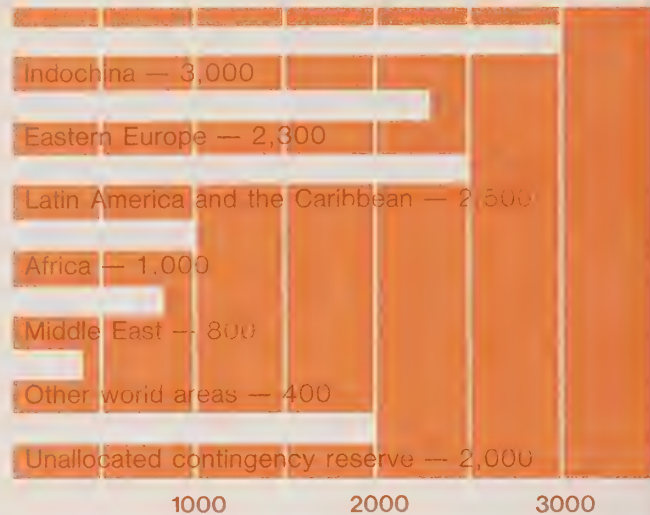


donations to international relief organizations such as the International Red Cross. As a member of the executive committee of the UNHCR, Canada seeks diplomatic solutions to problems which produce refugees. Its major international contribution to refugee resettlement is outlined in the Annual Refugee Plan, contained in the immigration levels report. The number of refugees to be resettled in Canada is determined by the federal government after consultation with the UNHCR, provincial governments, and Canadian refugee aid and advocacy organizations, particularly church groups. Refugee intake is planned only one year in advance because of the volatile nature of the international refugee situation.

During 1983, the Annual Refugee Plan for the acceptance of 10,000 government-assisted refugees was 90 percent fulfilled. Allocations for the Middle East and Africa, where there are large refugee populations, were not met, but efforts are being made to identify people with special needs in these regions. Indications are that momentum and recognition of our programs are increasing.

The allocation for Latin America, not met in 1982, was oversubscribed in 1983.

In addition to refugees brought to Canada with the assistance of the federal government, private and family groups may also help refugees enter Canada and thus increase Canada's overall commitment to refugee relief. In 1983, of those who resettled in Canada, 4,000 came under private sponsorship, and 3,400 under special humanitarian programs for family members from Lebanon, Poland, and El Salvador. Some refugees were resettled without assistance because they appeared to be self-supporting. In total about 17,000 persons benefitted from Canada's refugee and humanitarian programs in 1983.



Government-assisted refugee allocations, 1984

The Immigration Act requires that the Minister consult with provincial governments before the federal government determines future levels of immigration. Territorial governments have also been consulted since 1982. In addition, some 115 non-governmental organizations, including employer, employee, academic, and environmental groups, were canvassed. Refugee consultations involved the UNHCR, provincial governments, and Canadian refugee aid and advocacy organizations, particularly church groups.

### Special measures

**Guatemala:** Guatemalans were included in the Political Prisoners and Oppressed Minorities Designated Class in March 1984, and special measures for Guatemalans came into effect immediately. These measures facilitate family reunification. Guatemalans with close relatives in Canada are allowed to immigrate under relaxed criteria, and those already in the country and who have eligible relatives here may apply from within Canada. Deportations to Guatemala are suspended for one year. Guatemalan visitors who have no relatives in Canada may remain and work. They may apply for permanent residence after one year if they demonstrate ability to adapt to Canadian life.



**Sri Lanka:** Following the outbreak of intercommunal violence in Sri Lanka in July 1983, special measures were implemented in September 1983. Under these measures, Sri Lankans with relatives in Canada are eligible to immigrate under relaxed criteria, and may apply from within Canada if they were here temporarily at the beginning of this program. Other Sri Lankans temporarily in Canada are allowed to extend their stays, and if necessary to work, while awaiting a return to normal conditions in their country.

**El Salvador:** Special measures for Salvadorans were expanded in 1983. Nearly 2,000 Salvadorans came to Canada as refugees during the 1983 calendar year, including 273 political prisoners who were released in El Salvador. The remainder were selected in Mexico, in various Central American countries, and in the United States.

**Lebanon:** Special measures announced on June 15, 1982, continued. These provide for assessment under relaxed immigration selection criteria for relatives of Canadian citizens and landed immigrants normally resident in Lebanon who are directly affected or displaced by the conflict. The measures also enable Lebanese visitors who cannot return to Lebanon because of the war to apply for permanent residence while in Canada.

**Poland:** Special measures invoked in 1981 continued in 1983. In late 1983 conditions in Poland became more settled and the Polish Special Measures were subsequently terminated as of January 1, 1984. Nevertheless, Polish political prisoners and detainees continue to be processed by Warsaw under the Designated Class Regulations for Political Prisoners and Oppressed Persons.

**Honolulu Conference:** Representatives of the UNHCR and principal countries involved in the resettlement of Indochinese refugees (Canada, the U.S.A., Australia, and Japan) met in Honolulu in August, 1983. The former Minister

of Employment and Immigration, the Honourable Lloyd Axworthy, stressed the importance of a continued search for international solutions to the problem of 200,000 Indochinese refugees still in camps in Thailand, Hong Kong, and elsewhere in Southeast Asia.

### **Selected worker restriction**

Because of Canadians' employment difficulties associated with the economic downturn, the admission of selected workers from abroad has been restricted since May 1, 1982. The restriction applies to all immigrants who are subject to labour market criteria in the immigration selection ("point") system except those with arranged employment. Family class immigrants and refugees are exempt from this requirement as are entrepreneurs and self-employed persons.

### **Entrepreneurial program**

Business immigrants contribute to the economic recovery in Canada as they create jobs and inject new capital into Canadian businesses.

Preliminary statistics for 1983 indicate 524 entrepreneurs and 1,456 self-employed persons came to Canada and created or preserved about 4,500 jobs. Based on figures gathered at immigration posts abroad and applied to actual landings, they brought about \$1 billion to Canada. Although they account for only about four percent of all principal applicants, the funds they brought represent approximately 50 percent of the estimated total funds brought by all immigrants in 1983.

New measures, implemented on January 1, 1984, are designed to derive even greater benefits from business immigration, and to expedite the admission of experienced business people from abroad. The Immigration Regulations were amended to provide a more flexible definition of entrepreneur, and to accord entrepreneurs a higher processing priority at posts abroad. Under the new definition, an entrepreneur must establish or purchase a business which employs one or more Canadians and which is beneficial to the economy. In addition, the entrepreneur must participate actively in the business.



Entrepreneurial development officers with special training are stationed at key Canadian missions abroad to counsel and select entrepreneurs. While business proposals from prospective entrepreneurs are reviewed by officials of the province of destination, greater emphasis is placed on the applicants' credentials and business experience. Qualified entrepreneurs who have not yet determined the exact nature of the business to be operated may be admitted providing they locate a suitable enterprise within two years, after which they will be granted permanent residence.

A comprehensive monitoring system in Canada has been set up to help entrepreneurs establish businesses, and to evaluate the benefits of business immigration.

### **Foreign entertainers**

The Commission has established consultative committees with groups representing the entertainment industry. These committees continued to examine issues and policies which will lead to increased employment and development opportunities for Canadians.

### **Settlement**

Throughout the year, the Commission helped recently-arrived immigrants and refugees adapt to the economic, social, and cultural life of Canada. Settlement assistance was provided through a variety of programs delivered by Commission offices across Canada, in co-operation with other federal departments, other levels of government, and the private sector.

### **Transportation Loans Program**

Transportation loans were granted to immigrants and refugees to pay for medical examinations and transportation to Canada. Loans to refugees are interest-free. The interest rate for other immigrants was 9.875 percent from January 1 to December 31, 1983, and 10.65 percent from January 1 to December 31, 1984. Loan recoveries totalled \$10,497,694 for the year.

### **Adjustment Assistance Program**

Financial assistance was provided to indigen newcomers for the basic needs of life (food, clothing, shelter) and household needs (furniture, appliances, etc.) under the Adjustment Assistance Program. This fund also paid the transportation costs of handicapped refugees coming to Canada. Expenditures totalled \$24,636,346 for 1983-84.

### **Immigrant Settlement and Adaptation Program (ISAP)**

The number of voluntary organizations across Canada that entered into contracts with the Commission totalled 136 and figures for 1983-84 indicate a total cost of \$3,151,124 for settlement services to immigrants. Direct services included reception, information, interpretation, orientation, and counselling.

In early 1984, revised terms and conditions for the program were approved. Changes included:

- eliminating one of the eligibility criteria to make the program available to more immigrants;
- reducing the administrative requirements for agencies receiving ISAP funds.

### **Special needs refugees**

Federal-provincial agreements with the provinces of Manitoba and Newfoundland provide for the admission and settlement of special needs refugees.

In 1983, 153 special needs refugees were admitted to Canada and provided with settlement assistance: four under the Handicapped Refugee Program, 49 under the Tubercular Refugee Program, 91 under the Joint Assistance Program, and nine under the Unaccompanied Minors Program.

### **Federal role**

The report of the Canada Employment and Immigration Commission-Secretary of State Task Force, completed in December 1981, provided the basis for a series of discussion papers on the federal role in the settlement and integration of immigrants.



The discussion papers set forth a number of broad policy guidelines, and were distributed to provincial governments and non-governmental organizations. Consultations with both groups took place during May and June 1983 and resulted in the changes to the ISAP as outlined above.

## Enforcement

The enforcement program implements control measures applying to visitors, students, temporary workers, immigrants, and returning residents to prevent immigrants or visitors from entering or staying in Canada, should their presence endanger the public health or welfare of Canadians or threaten national security. Activities include identification, apprehension, arrest, bonding, detention, prosecution, and appeal and litigation procedures.

Enforcement activities at ports of entry during the 1983-84 fiscal year included:

- two million examinations of persons seeking admission;
- more than 25,000 reports on persons suspected of being members of inadmissible classes;
- nearly 72,000 investigations at inland offices;
- 18,981 persons reported or arrested for possible removal from Canada.

The Federal Court of Canada received 1,432 applications; of these 1,153 were resolved, 56 were allowed, 982 dismissed, and 115 withdrawn. The balance are outstanding. The Commission made six appeals to the Federal Court during the same period. Two of the Commission's appeals were dismissed, two were allowed and two were withdrawn. The Supreme Court of Canada received 487 appeals; 122 were dismissed, three were withdrawn, and 362 were outstanding.

Commission officials represent the Minister in the vast majority of cases heard by the Immigration Appeal Board (IAB). During the 1983-84 fiscal year, the IAB received 1,555 new refugee determination applications. Of these,

110 were allowed to proceed to a hearing, 1,278 were not allowed and determined not to be refugees, 87 were dismissed for lack of proper documentation, and 23 were withdrawn. The IAB also received a total of 1,435 appeals of which 1,181 were against sponsorship refusals made by Commission officers and 247 against removal orders made by adjudicators, and seven appeals were made by the Minister against favourable decisions of adjudicators.

A commissioned report on illegal migrants in Canada prepared by W.G. Robinson, Special Advisor to the former Minister, was released in June 1983. It expressed the view that amnesties have not proven to be a viable solution to the problem of illegal migration. The report did however indicate that illegal residents who were eligible to apply under the 1973 general amnesty and who have resided in Canada continuously since then should be assessed for discretionary landing according to the criteria of that program. In keeping with the report's recommendations, a committee of senior Commission officials, chaired by a Member of Parliament, was established to review the cases of long-term illegal migrants against defined criteria on a case-by-case basis. The report also highlighted improved port of entry control as an essential preventive mechanism. In late 1983, the Commission undertook pilot projects on an experimental basis at Montreal's Mirabel Airport and Toronto International Airport to provide more in-depth immigration examination, documentation, and monitoring. The results of these projects are being analyzed.

The report's recommendation to expand the visitor visa requirement to all countries except the U.S.A. was not supported. The list of visa-exempt countries is reviewed regularly and visa exemptions are withdrawn where control problems exist. Since 1977, the visitor visa exemption has been withdrawn from 18 countries.

During 1983-84, six countries were removed from the visitor visa exemption list: Sri Lanka and Bangladesh (September 8, 1983); and Jamaica, Guyana, Guatemala and Peru (March 14, 1984). In addition, in November 1983, in-



---

transit travel privileges were rescinded for nationals from certain identified problem countries.

In the 1983-84 fiscal year, the increased use of fraudulent passports and visas on a world-wide basis became a major enforcement concern for Canada. In an effort to curb this increase and to assist the airlines in identifying fraudulent documentation, the Commission sent five teams of immigration officers to work for two-week periods at major European airports identified as embarkation points for non-genuine visitor traffic. Indications are that this approach has positive results in reducing the incidence of fraudulent documentation and in alerting airlines to the need for thorough checking of the documentation of Canada-bound passengers.

## **Adjudication**

Adjudicators in 14 centres across Canada preside at Immigration inquiries involving persons who are alleged to be in breach of the Immigration Act and Regulations. Adjudicators determine whether these individuals may be allowed to enter or stay in Canada.

In 1983-84, adjudicators concluded 9,180 inquiries, and issued 5,099 deportation orders, departure notices and exclusion orders. The remaining 4,081 persons were either allowed to enter or remain in Canada, or their inquiries were terminated for other reasons.

In addition, 10,744 inquiries were in progress on March 31, 1984. Of these, 9,986 were adjourned pending determination of claims to refugee status. The backlog in the refugee determination process has had a detrimental effect on the efficiency of the immigration inquiry system.

As required by the Immigration Act, adjudicators held 7,442 detention reviews. The high number is partially a result of long-term detentions and the statutory requirement to review detention every seven days, and partially a result of the high volume of work.

Refugee claims were made in 6,722 inquiries, or 54 percent of the 12,431 inquiries opened in

1983-84. This compares with 3,646 refugee claims made at inquiries in 1982-83 or 36 percent of the 10,183 inquiries opened. In 1983-84, 3,574 inquiries were concluded after the resumption of an inquiry adjourned for a refugee claim.

During the fiscal year, 204 cases appealed to the Federal Court were decided: the Court dismissed 148, allowed 48 to withdraw, and allowed eight. There were, as of March 31, 1984, 217 cases outstanding before the Federal Court.

## **Operational Procedures and Case Review**

### **Ministerial correspondence**

It has been a long-standing practice for people to write to the Minister directly, or through a third party such as legal counsel and Members of Parliament, to request status reports on cases in process or reviews of unfavourable case decisions. In 1983 more than 5,000 such representations were considered and answered by the Minister. This usually involved obtaining reports from posts overseas and offices in Canada and review of the cases by Commission officials.

### **Special case review**

A review committee acting as a senior administrative body provides final Headquarters review of cases with unusual circumstances. In 1983 the committee handled 2,002 cases; 274 or 13.6 percent were approved, 1,632 or 81.5 percent were refused, and 96 or 4.8 percent were deferred or directed elsewhere.

### **Landings in Canada**

Section 9(1) of the Immigration Act requires each immigrant to apply for and obtain a visa before appearing at a port of entry. The law does allow applications for landing in Canada under certain conditions, and the section under which almost all persons are so landed is A115(2). This section allows the landing, by Order-in-Council, of persons for reasons of public policy or for compassionate or humanitarian considerations. Another group



---

that can be landed in Canada includes persons who have been on Minister's Permit for five years.

Under A115(2), officers may identify cases for the Minister to recommend to the Governor-in-Council when the proper and strict application for other sections of the Act or Regulations would be against the national interest of Canada or would constitute, for humanitarian and compassionate reasons, an undue degree of hardship. Examples of such situations include:

- the existence of family dependants such as spouse, children, and aged parents;
- unusually difficult circumstances in the country of origin (special programs exist for El Salvador, Guatemala, Sri Lanka, and Lebanon);
- long-term or de facto residence in Canada;
- reasons of public policy or national interest such as persons affecting the economic, cultural, social or scientific aspects of life in Canada.

For those who are extended favourable consideration, but who cannot comply with all requirements of the Immigration Act and Regulations, an Order-in-Council must be obtained. As this creates, in effect, an exception to the law, it requires considerable time to process. It must be established that the person concerned meets both the criteria for exception and other immigration requirements. In addition, six to eight months are needed for the administrative process of obtaining an exemption of the visa/immigration regulations from the Governor-in-Council.

In 1983 there were 13,965 landings in Canada, a decrease of 5 percent over the 1982 figure of 14,707.

### **Perez decision**

As a result of the Federal Court of Appeal decision, May 25, 1982, in the case of E.A. Jiminez-Perez vs. the Minister of Employment and Immigration, any person in Canada can apply for permanent residence, together with a request to the Governor-in-Council pursuant to Section

115(2) of the Immigration Act, for exemption from the requirement that he/she apply and obtain an immigrant visa abroad. The court ruled that immigration officers have a duty to process all requests, which must be presented to the Governor-in-Council to enable that body to determine whether special relief should be granted. Prior to this decision, only requests which the officer recommended were forwarded to the Governor-in-Council. The decision is under appeal to the Supreme Court of Canada.

This Court-imposed requirement has serious implications for all aspects of the administration of the Immigration program at both ports of entry and inland offices. As applicants are being received from across Canada, procedures consistent with the court decision were established to ensure the quickest turnaround time possible.

## **Foreign operations**

### **Socialist Republic of Vietnam**

As a result of an agreement concluded in 1980 between the Government of Canada and the Government of Vietnam, Canadians with relatives in Vietnam have been able to bring their immediate family members to Canada.

From a modest 599 arrivals from Vietnam during 1980-81, approximately 3,400 Vietnamese joined their relatives in Canada in 1983-84. Visa officers at the Canadian Embassy in Bangkok made regular trips to Vietnam to interview applicants.

### **Eastern Europe**

During the year under the special measures program for Poland, the Canadian Embassy in Warsaw issued 3,460 visitor visas and 1,705 promises of immigrant visas. A total of 1,524 immigrant visas were issued to relatives who were issued exit permits by the Government of Poland.

Representations were made on several occasions by the Department of External Affairs both in Ottawa to resident foreign missions, and by the Canadian embassies in various East European capitals to obtain the permission to



---

emigrate for relatives of Canadian citizens and residents under the family reunification program. Canadian embassies in Moscow, Warsaw and Bucharest were especially active.

Finally, several posts in Western Europe, in particular Rome and Vienna, continued to process the applications of Eastern Europeans under Canada's program for refugees and those in a like situation who had succeeded in leaving countries of Eastern Europe. A total of 2,697 persons obtained visas under this program.

### **Latin America**

With tension increasing in Central America, Canada's Latin American Refugee Program provided a means to resettle refugees who could not be protected in the area through integration projects. In 1983, 2,220 Central American refugees entered Canada under this program. The program was conducted mainly by the Canadian Embassy in Mexico City which made several trips to interview persons in the troubled areas.

The establishment of visa offices at the Canadian missions in Costa Rica and Guatemala during 1984 will provide increased service to the area.

Also, during 1983 following a Salvadoran amnesty to many political prisoners, the Department of External Affairs in conjunction with the Canada Employment and Immigration Commission, Health and Welfare and the RCMP, sent a team to that country for three weeks to select applicants under the special El Salvador Political Prisoner Program. A total of 72 candidates were selected. Including families, approximately 300 persons were resettled in Canada in 1983-84.

In South America, the missions in Buenos Aires and Santiago continued to select persons for resettlement under the special program for political prisoners in Argentina, Chile, and Uruguay.

### **Africa and the Middle East**

Targets were initially established for refugees from both the Middle East (800) and Africa (1,000). During 1983-84, immigrant visas were issued to 318 and 616 persons respectively, as fewer refugees than anticipated required resettlement outside those areas. When this became known, some of the places originally allotted to this program were transferred to Central America so that it could exceed its original target of 2,000.

The Lebanese Special Measures remained an ongoing program for Beirut as well as other Canadian missions in the vicinity to which Lebanese candidates could apply.

### **South Asia**

Sri Lanka and Bangladesh were removed from the list of visa-exempt countries in September 1983. Temporary duty officers have been assigned to work in these countries until permanent visa offices can be established at the High Commissions in Colombo and Dhaka in the new fiscal year.

As of March 31, 1984, a total of 2,475 Sri Lankans were being processed under the program, 201 of them in Canada.

### **Hong Kong**

During 1983-84, there was an increase in applications at the Canadian High Commission in Hong Kong in almost every visitor and immigrant category. Visa activity is expected to increase again in 1984-85. It appears that many residents of Hong Kong are seeking an alternative to remaining in the colony after the change in political control in 1997.



# Table 15

Intended destination of immigrants  
1979-80 to 1983-84

Region	Fiscal year				
	1979-80	1980-81	1981-82	1982-83	1983-84
Newfoundland	571	553	446	377	263
Nova Scotia	1,466	1,519	1,469	1,085	845
New Brunswick	1,414	954	990	674	559
Prince Edward Island	297	162	145	139	103
Quebec	22,053	20,076	22,306	20,371	15,132
Ontario	57,684	58,079	55,834	50,420	38,642
Manitoba	5,849	7,243	5,133	4,705	3,975
Saskatchewan	3,227	3,315	2,311	2,034	1,767
Alberta	14,317	19,325	19,688	15,992	10,552
British Columbia	18,555	24,112	22,062	17,482	14,145
Yukon/Northwest Territories	213	215	180	156	136
Not stated	99	16	891	26	55
<b>Canada</b>	<b>125,745</b>	<b>135,569</b>	<b>131,455</b>	<b>113,461</b>	<b>86,174</b>



# Table 16

Principal countries of last permanent residence  
of immigrants coming to Canada  
1982-83 and 1983-84

Country	Fiscal year		Percentage difference
	1982-83	1983-84	
Europe			
Britain	13,559	5,125	62.2 -
Portugal	1,980	773	61.0 -
Italy	1,343	763	43.2 -
France	2,366	1,468	38.0 -
Netherlands	1,537	667	56.6 -
German Fed. Rep.	4,388	2,121	51.7 -
U.S.S.R.	342	177	48.3 -
Poland	8,295	4,543	45.2 -
Czechoslovakia	799	1,243	55.6 +
Greece	841	531	36.9 -
Others	6,191	4,679	24.4 -
<b>Total</b>	<b>41,641</b>	<b>22,090</b>	<b>47.0 -</b>
Africa			
South Africa, Rep. of	877	390	55.5 -
Egypt	809	502	38.0 -
Tanzania	509	367	27.9 -
Kenya	275	302	9.8 +
Morocco	458	345	24.7 -
Zimbabwe	196	59	69.9 -
Others	1,212	1,600	32.0 +
<b>Total</b>	<b>4,336</b>	<b>3,565</b>	<b>17.8 -</b>
Asia			
Vietnam	5,312	7,444	40.1 +
Hong Kong	6,337	6,884	8.6 +
China	2,807	2,106	25.0 -
India	7,604	7,021	7.7 -
Phillippines	4,959	4,194	15.4 -
Laos	328	782	138.4 +
Kampuchea	1,644	1,356	17.5 -
Israel	1,192	520	56.4 -
Lebanon	1,052	810	23.0 -
Iran	1,230	1,400	13.8 +
Other Asia	6,833	5,237	23.4 -
<b>Total</b>	<b>39,298</b>	<b>37,754</b>	<b>3.9 -</b>



# Table 16 (concluded)

Country	Fiscal year		Percentage difference	
	1982-83	1983-84		
Australasia				
Australia	500	346	30.8	-
New Zealand	299	130	56.5	-
Others	18	5	72.2	-
<b>Total</b>	<b>817</b>	<b>481</b>	<b>41.1</b>	<b>-</b>
North & Central America				
U.S.A.	9,092	6,773	25.5	-
Mexico	561	462	17.7	-
El Salvador	1,274	2,803	120.0	+
Guatemala	190	417	119.5	+
Others	171	245	43.3	+
<b>Total</b>	<b>11,288</b>	<b>10,700</b>	<b>5.2</b>	<b>-</b>
Caribbean				
Jamaica	2,738	2,290	16.4	-
Haiti	2,993	2,404	19.7	-
Trinidad-Tobago	964	705	26.9	-
Barbados	288	226	21.5	-
Others	1,278	841	34.2	-
<b>Total</b>	<b>8,261</b>	<b>6,466</b>	<b>21.7</b>	<b>-</b>
South America				
Guyana	3,420	2,242	34.4	-
Chile	880	763	13.3	-
Argentina	608	262	57.0	-
Peru	411	224	45.5	-
Colombia	362	198	45.3	-
Others	880	658	25.2	-
<b>Total</b>	<b>6,561</b>	<b>4,347</b>	<b>33.7</b>	<b>-</b>
Oceania				
Fiji	789	475	39.8	-
Mauritius	293	162	44.7	-
Others	64	30	53.1	-
<b>Total</b>	<b>1,146</b>	<b>667</b>	<b>41.8</b>	<b>-</b>
Not stated	113	104	8.0	+
<b>Grand total</b>	<b>113,461</b>	<b>86,174</b>	<b>24.1</b>	<b>-</b>



# Table 17

Where immigrants came from  
1979-80 to 1983-84

Region	Fiscal year				
	1979-80	1980-81	1981-82	1982-83	1983-84
Europe	34,919	41,525	47,878	41,641	22,090
Africa	4,100	4,091	5,101	4,336	3,565
Asia	62,701	63,309	48,519	39,298	37,754
Australasia	1,415	1,489	1,246	817	481
North & Central America	9,880	11,308	11,542	11,288	10,700
Caribbean	6,241	7,177	9,550	8,261	6,466
South America	5,700	5,717	6,257	6,561	4,347
Oceania	723	947	1,002	1,146	667
Not stated	36	6	360	113	104
<b>Total</b>	<b>125,715</b>	<b>135,569</b>	<b>131,455</b>	<b>113,461</b>	<b>86,174</b>



# Table 18

Immigration by intended occupational group  
1982-83 and 1983-84

Occupational group	Fiscal year		Percentage difference	
	1982-83	1983-84		
Destined for the labour force				
Entrepreneurs	472	604	28.0	+
Managerial, administrative	3,173	1,766	44.3	–
Natural sciences, engineering and mathematics	6,591	2,439	63.0	–
Social sciences and related	584	367	37.2	–
Religion	469	490	4.5	+
Teaching	1,628	1,167	28.3	–
Medicine and health	2,646	1,552	41.4	–
Artistic, literary, performing arts	986	646	34.5	–
Sport and recreation	99	82	17.2	–
Clerical	5,459	3,267	40.2	–
Sales	1,994	1,464	26.6	–
Service	4,233	3,827	9.6	–
Farming, horticultural and animal husbandry	1,968	1,358	31.0	–
Fishing, hunting, trapping	56	43	23.2	–
Forestry and logging	23	18	21.7	–
Mining and quarrying including gas and oil	81	52	35.8	–
Processing	922	686	25.6	–
Machining	1,784	915	48.7	–
Fabricating, assembling and repairing	5,066	3,723	26.5	–
Construction	1,983	1,521	23.3	–
Transport equipment operating	701	593	15.4	–
Material handling	348	220	36.8	–
Other crafts and equipment operating	270	168	37.8	–
Others	9,096	9,143	0.5	+
<b>Total workers</b>	<b>50,632</b>	<b>36,111</b>	<b>28.7</b>	<b>–</b>
Not destined for the labour force				
Spouse*	17,194	15,004	12.7	–
Children	11,409	6,988	38.8	–
Students	22,110	17,462	21.0	–
Dependants other than children	401	702	75.1	+
Others	11,715	9,907	15.4	–
<b>Total non-workers</b>	<b>62,829</b>	<b>50,063</b>	<b>20.3</b>	<b>–</b>
<b>Grand total</b>	<b>113,461</b>	<b>86,174</b>	<b>24.1</b>	<b>–</b>

\* Fiancés(ées) included with spouse under legislation.



# Table 19

Landings by class in Canada: major source areas and Canadian destination  
1983-84

	Class					Total	Percent of total
	Family class	Refugees and designated class	Assisted relatives	Others			
Major source area							
Africa and Middle East	2,672	1,937	492	2,564	7,665	8.9	
Asia, Australasia and Oceania	21,668	5,119	2,911	5,103	34,801	40.4	
U.S.A.	3,857	46	62	2,808	6,773	7.9	
Balance of Americas	8,987	2,939	480	2,335	14,741	17.1	
Europe	6,257	4,092	971	5,645	16,965	19.7	
Britain	2,824	34	107	2,160	5,125	6.0	
Not stated	54	5	5	40	104	—	
<b>Total</b>	<b>46,319</b>	<b>14,172</b>	<b>5,028</b>	<b>20,655</b>	<b>86,174</b>	<b>100.0</b>	
Canadian destination							
Newfoundland	131	9	2	121	263	0.3	
Nova Scotia	367	97	28	353	845	1.0	
New Brunswick	240	63	20	236	559	0.7	
Prince Edward Island	19	16	4	64	103	0.1	
Quebec	7,064	2,161	1,066	4,841	15,132	17.6	
Ontario	21,498	6,195	2,238	8,711	38,642	44.8	
Manitoba	2,036	870	270	799	3,975	4.6	
Saskatchewan	749	547	97	374	1,767	2.1	
Alberta	5,531	2,362	811	1,848	10,552	12.2	
British Columbia	8,549	1,850	485	3,261	14,145	16.4	
Yukon/Northwest Territories	91	2	7	36	136	0.2	
Not stated	44	—	—	11	55	—	
<b>Total</b>	<b>46,319</b>	<b>14,172</b>	<b>5,028</b>	<b>20,655</b>	<b>86,174</b>	<b>100.0</b>	

# Table 20

Employment and Student Authorizations issued  
1983-84

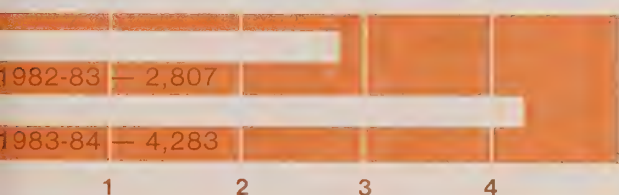
Employment Authorizations	133,827
Student Authorizations	94,391



## Refugee Status Advisory Committee

In 1983-84, the Refugee Status Advisory Committee continued to implement recommendations contained in the 1981 Ministerial Task Force report on the Determination of Refugee Status in Canada. Four additional private members were appointed to the Committee and the Secretariat was also enlarged in an attempt to deal with a growing number of claims and an expanding backlog. A librarian was assigned to organize the Committee's resource centre and to maintain contact with the many groups and institutions concerned with human rights generally and with refugees in particular.

During 1983-84 claims processed decreased from 3,148 to 2,648. The year-end backlog of 2,673 claims was an increase of 55 percent over 1982-83. The decrease in the number of claims processed reflects the substantial decline in manifestly unfounded claims. Fewer than 10 percent of the present backlog are judged to be in this category.



Total claims for refugee status

Despite the various measures introduced to make the existing procedures more efficient and equitable, concern continues about the inherent weaknesses of the present system. The Minister appointed Professor Ed Ratushny, Director of the Human Rights Education and Research Centre, to advise him on alternatives to the existing system. Professor Ratushny will prepare a report for public discussion.



# Table 21

## Refugee Status Advisory Committee

	Claims received	Claims completed	Claims accepted	Percentage accepted	Backlog
1978	685	639	235	36.7	79
1979	1,165	1,085	362	33.4	213
1980	1,505	1,003	263	26.2	619
1981-82	3,582	2,020	453	23.0	2,096
1982-83	2,807	3,148	609	20.0	1,479
1983-84	4,283	2,648	1,084	39.7	2,673



# Table 22

Refugee Status Advisory Committee: ministerial decisions by area  
1978-79 to 1983-84

	1978-79		1979-80		1980-81		1981-82		1982-83		1983-84	
	Total claims completed	accepted	Total claims completed	accepted	Total claims completed	accepted	Total claims completed	accepted	Total claims completed	accepted	Total claims completed	accepted
Africa and Middle East	338	140/41%	224	31/14%	214	45/21%	310	121/39%	284	158/55%	470	356/76%
Asia and Australia	88	3/0.15%	82	14/17%	124	22/18%	638	22/3%	1,800	42/0.2%	876	251/29%
Europe	242	47/19%	186	17/9%	271	27/10%	324	72/22%	242	112/46%	158	65/41%
Western Hemisphere	897	397/44%	647	312/48%	814	208/26%	743	237/31%	821	297/36%	1,164	381/33%
<b>Total</b>	<b>1,565</b>	<b>587/38%</b>	<b>1,139</b>	<b>374/33%</b>	<b>1,423</b>	<b>302/21%</b>	<b>2,015</b>	<b>452/22%</b>	<b>3,147</b>	<b>609/19%</b>	<b>2,668</b>	<b>1,053/39%</b>







# Support Services

## Strategic Policy and Planning

Strategic Policy and Planning is responsible for the research and policy analyses that ensure labour market, immigration and income-related policies and programs are developed and implemented in a manner consistent with national economic and social goals.

During 1983-84, major themes of projects and activities in labour market research and policy analysis were:

- changing skill requirements resulting from technological change;
- skill development leave, particularly in the context of the Report of the National Advisory Panel entitled *Learning for Life — Overcoming the Separation of Work and Learning*;
- the labour market position of youth and associated issues including the transition from school to work;
- continued support to the work of the Department in improving human resources planning in the private sector.

Immigration-related activities included studying:

- alternatives to the approach of selecting immigrants;
- demographic aspects of immigration in the context of population projections;
- a strategic framework to determine future immigration levels;
- the economic and social adaptation of immigrants and refugees; and
- the issues surrounding Canada's participation in the International Population Conference in Mexico in August 1984.

Several unemployment insurance projects were undertaken to determine the effect of UI premiums on the financial situation of firms. The impact of UI premiums on the most important macro-economic variables (gross national product, level of employment, cost of unemployment, etc.) was reviewed.

These studies have provided one of the bases for determining the 1984 UI premium rate. Assessments continued of the labour market and of the financial situation of individuals no longer receiving benefits. New maternity benefit policies aimed at increasing the program's equity were developed and implemented.

Development of the Canadian Occupational Projection System (COPS) continued during the year. Preliminary estimates of the future demand for occupations are being issued to provinces and key private sector representatives to secure private sector input and judgment into the COPS. The Student Flow Model, which estimates the number of individuals entering the labour force from the formal education system, has been developed to the stage of implementation. A hospital sector study has been completed and studies of the shipbuilding and the automotive sectors have been started.

Consultation on COPS has been ongoing with provincial and private sector representatives. Federal-provincial technical meetings on COPS were held in Ottawa in April and November 1983. A National Private Sector Working Group on COPS was created, comprising representatives from business and labour. One of the recommendations of this Working Group was that a series of regionally or sectorally-focused workshops be held throughout Canada to discuss human resource issues. This recommendation was approved by the Minister, and the first two of these workshops were held in Saskatoon in January 1984, and in Winnipeg in March 1984.

The Planning and Accountability system emphasized the development of the conceptual framework and data base necessary to support the environmental assessment and strategic planning functions of the Commission/Department.

During the year, work began on producing improved computerized data files from the Commission's administrative data bases to assist analysis of current programs and development of policy alternatives.



The Strategic Policy and Planning group also participated in the work of the OECD Manpower and Social Affairs Committee and its various working parties. In addition, it was involved in the deliberations of several international policy development groups, particularly the International Labour Organization (ILO).

In accordance with a five-year evaluation plan, a number of important pre-evaluation assessment studies and evaluation reports were completed and the results incorporated into the development and modification of a number of the Commission policy initiatives. In particular, pre-evaluation assessment studies were completed covering the Commission's immigration program and specific unemployment insurance and job creation initiatives. Evaluation reports were finished with respect to the work sharing, training and major job creation initiatives.

## **Finance and Administration**

### **Financial Services**

During 1983-84, in cooperation with Strategic Policy and Planning, the main features of the new Planning and Accountability Process were successfully implemented. This included the continuing development of a comprehensive, integrated and streamlined process, providing clear goals for the staff of the Commission/Department and enhancing management planning, control and accountability at all levels. The process is fully integrated with the Government's Policy and Expenditure Management System.

### **Administration**

#### **Accessibility program**

In 1983-84 structural barriers were removed from 296 offices bringing to 637 the number of offices able to provide service to the physically disabled. A five-year plan has been developed with Public Works Canada to correct the deficiencies in an additional 331 offices.

### **CEC of the 80's**

In support of the Revitalization of Employment Services initiative, prototype CECs of the 80's were opened in Bridgewater, Nova Scotia and Windsor, Ontario. The CEC of the 80's creates a functional and more pleasing work environment for CEC clients and staff.

#### **Signage program**

In 1983-84, exterior signage at 296 field offices was upgraded to meet Federal Identity Program (FIP) requirements. By March 31, 1984, signage at 610 of 702 offices met FIP requirements.

#### **Toll-free service**

Implementation of a national toll-free telephone service in Commission/Department field offices was completed in 1983-84. This service provides all Canadians with toll-free access to information on the Commission's programs and services through their local CEC or CIC.

### **Personnel**

The Personnel Division assists the Commission/Department in acquiring and maintaining a competent work force. Services include hiring, training, counselling, payment of employees as well as advice on labour relations, bilingualism, and programs for women, Native people, disabled persons, human resources planning, and data management.

Labour-management consultation processes, and labour-management relationships again took on added significance during 1983-84. Effective dialogue was maintained with employee representatives during the Public Sector Compensation Restraint Program and the absence of a collective bargaining forum throughout the year. A policy on the protection and security of staff was developed and implemented. A comprehensive labour relations reporting system also was introduced during the year.

Several major human resource initiatives undertaken this fiscal year were:

- development and implementation of a policy to ensure that the staff of the Department



---

receive the maximum benefits and protection, to the degree possible from adverse impacts of technological change;

- revision of the Performance Review and Employee Appraisal Policy to take effect in fiscal year 1984-85;
- development of a policy on Career Planning and Review, to match employee career aspirations to organizational needs, for implementation on a pilot basis in 1984-85;
- human resources planning and management activities and procedures to integrate into the Planning and Accountability Process of the Commission/Department.

Work continued on developing improved staff selection tools and techniques and a policy on the use of selection tests was issued. Because of the success of a pilot project in the Nova Scotia region, the concept of a Staffing Inventory of Partially Assessed Candidates was introduced on an experimental basis in two large regions. A significant improvement in the situation of employees affected by integration and decentralization was also achieved.

After detailed briefing, regions and headquarters have an Affirmative Action plan in place. Special and remedial measures for the three target groups were identified and are now being implemented. Nationally, the goal of 149 women at specific groups and levels was achieved with the exception of the SM/EX levels where 50 percent of the established goals were reached. There was a net increase of 24 known indigenous and 54 known disabled employees during 1983-84. Training modules were developed and distributed to help managers, supervisors, Affirmative Action officers in EIC, other government departments, and the private sector acquire a better understanding of the Affirmative Action strategy.

Treasury Board approved the Department's multi-year Official Languages Plan and renewed the Department's three-year exemption from the requirement to submit an annual plan for its approval. The first year of operations under the new official languages memoranda of

understanding between the Deputy Minister/Chairman and his chief executives has proven very successful and new memoranda have been developed for 1984. Special efforts were made to improve and expand relations with the minority language public in all regions.

The Commission/Department began development of an automated personnel services system designed to reduce delays in the staffing of positions and to facilitate more advanced and positive human resource planning.

## Public Affairs

Through a comprehensive communications program the Public Affairs Branch carried out its 1983-84 information program and informed Canadians of the programs and services available through the CEIC.

Public Affairs directed communications efforts in 1983-84 at specific client groups, in particular youth, women, Natives, disabled persons, and employers. Vigorous campaigns were conducted and overview brochures, pamphlets, and audio-visual materials were produced and distributed across the country. The materials were designed to give these target groups the information necessary to benefit from Commission programs and to assist them in becoming active participants in the labour market.

In addition to national advertising campaigns aimed at specific target groups, publications for young people and women were distributed nationally to several million households.

Employers were the target of an extensive advertising and direct mail campaign which was launched to encourage them to undertake human resource planning. As part of the campaign, two new overview booklets were distributed and made available at Canada Employment Centres. In addition, an audio-visual presentation was developed.

COPS — a computerized system used to project labour supply and demand — was explained to business, labour, and other levels of government through a new booklet and a por-



table exhibit. The branch also continued to publish a quarterly tabloid directed at organized labour in Canada.

A wide-ranging program of brochures, direct mail, media relations, and regional and local public relations was required to keep Canadians and Canadian employers informed of their rights and responsibilities under the Unemployment Insurance Act. Special mailings were also used to advise both publics of modifications to the Act.

In 1983 major changes were made to the UI Act through Bill C-156. All existing publications were revised and new publications were developed to reflect the changes. An information package was marketed to target groups particularly affected by the change, such as women and fishermen.

The Public Affairs Branch continued to support Immigration program and policy initiatives in 1983-84 by producing and revising information materials for prospective immigrants, refugees, and immigrant aid and sponsoring organizations. A nation-wide media announcement of the extension of the Illegal Migrant Review Program was designed and implemented by the branch and the annual Immigration Levels Report and companion Background Report were also published and distributed.

## Systems and Procedures

Systems and Procedures gave automated support to the delivery of the Commission's programs and services by:

- maintaining and enhancing the Unemployment Insurance (UI) Pay Systems to ensure continued efficient processing of record-level workloads;
- continuing the technological updating of the UI pay process by installing more optical character recognition equipment, programmable mail inserters, and upgraded computer processors;
- implementing new systems, procedures and training packages in preparation for the introduction of UI Legislation — Bill C-56;

- continuing the implementation of the Insurance Online System with installations in Ontario, Quebec, and the Prairie Provinces. Plans have been completed to install the remaining sites in 1984-85;
- enhancing UI abuse detection systems by implementing the Consolidated Overpayment Detection System;
- continuing development of the National Employment Services System in coordination with the plans for the Revitalization of the Employment Service;
- continuing the implementation of the Metropolitan Order Processing System with installations in Quebec City, Southern Ontario, and the Prairie Provinces. Plans have been completed to install the remaining sites in 1984-85;
- developing, in co-operation with External Affairs, a concept for a new computer-assisted immigration processing system.

## Executive Secretariat

The Executive Secretariat supports the work of the Commission's executive management and coordinates a range of corporate-wide activities. The mandate of the Executive Secretariat includes Executive Management Services, Intergovernmental Affairs and External Liaison, Public Rights, Planning and Projects Coordination, Security Planning and Coordination and Emergency Planning.

Executive Management Services:

- designed and implemented information systems to provide data bases for private sector briefings, corporate workplans and commitment control systems for corporate activities; and
- prepared a strategic approach and workplan for improved relations with economic partners: business, labour, provincial governments and others.

During 1983-84, the Conference Secretariat was established to provide secretariat services



to some of the Department's corporate committees. It organized a labour/management meeting, coordinated arrangements for and advised on the planning of regional human resources workshops.

The activities of Intergovernmental Affairs and External Liaison included three major international events: the International Labour Organization (ILO) Conference, the Commonwealth Employment/Labour Ministers' Meeting, and the Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) Conference on Employment Growth in the Context of Structural Change. It participated in the preparation of the meeting of the Copenhagen Group, the International Institute of Humanitarian Law Conference and also arranged information and briefing sessions in Canada for officials from Australia, Barbados, Germany, Netherlands, Sweden, United Kingdom and Zimbabwe.

The Directorate organized two Deputy Ministers' Conferences in March 1984. It also played a role in negotiating and cataloguing various agreements with provincial governments and other federal departments.

Public Rights Administration Directorate, responsible for administering the *Access to Information Act*, the *Privacy Act* and the *Canadian Human Rights Act*, responds to requests for access to information held by the the Department and protects the release of personal information provided to the Department.

The *Access to Information Act* was implemented on July 1, 1983, giving the public the right to examine information contained in records under the control of federal government institutions. In the first nine months of operation, the Access Division of the Public Rights Administration Directorate received 85 requests for information under the Act. Of the 53 requests concluded, 18 exemptions were invoked concerning the partial exemption of documents.

The *Privacy Act* which came into force on July 1, 1983, gave individuals the right to obtain, notate and correct personal information in federal government records. Disclosure of

personal information to third parties is restricted. During the first nine months, the Department received 1,303 requests and 45 exemptions were invoked under the Act. The revisions to the annual *Privacy Index* helped individuals seeking access to their personal records.

To ensure that human rights matters are considered in the development of Canada Employment and Immigration Commission policies, programs and services, the Directorate provided advice, guidance and training to the Department management through consultation, workshops and training modules concerning the requirements the *Canadian Human Rights Act*. During the past year the Commission implemented the recent amendments, including expanded grounds of discrimination, to the *Canadian Human Rights Act* passed in July 1983.

The Public Rights Administration Directorate monitored compliance with the requirements of the *Canadian Human Rights Act* through operational audits over the past year. It identified and eliminated discriminatory practices. The coordination of the investigation of complaints is a principal responsibility of the Directorate. In 1983-84, 29 human rights complaints against the Commission/Department were registered with the Canadian Human Rights Commission. There were nine unresolved complaints carried over from previous years. All complaints are under review.

Cabinet strengthened its priority for improved public access to government and improved quality of service. In response to this, the Chairman's Committee on Corporate Initiatives was established — with the Planning and Projects Coordination (P & PC) Directorate serving as its secretariat — to broaden the scope of service improvement to all levels and regions in the Commission/Department. The P & PC, with the support of the Centre for Service to the Public (Department of Supply and Services), has also coordinated improvements in management and support operations as well as front-line service delivery programs. Two major pilot initiatives in the Manitoba region: Qualiserv (in-



---

tegrated participative management process), and the Canada Public Help Centre (advocacy and advisory assistance to clients with special needs).

The Directorate of Security Planning and Coordination, which incorporates the responsibilities of the Departmental Security Officer, made significant progress in developing a comprehensive security awareness program which, when completed, will encompass all aspects of Corporate Security. Employees will be asked to attend briefings and seminars to become informed on both the security concerns of the Commission/Department and individual security responsibilities.

Preliminary steps have been taken to rewrite the Departmental Security Manual to incorporate policies and procedures for all components of Corporate Security.

The administration of a special control program for the receipt, storage and distribution of sensitive security information continues to be an important responsibility of the Directorate.

### **Internal Audit**

The Internal Audit Bureau is a significant component of the Commission's control process. Reporting to the Chairman/Vice-Chairman, it provides comprehensive audit coverage to the Commission's operations.

In 1983-84, emphasis continued to be placed on the cyclical audits of selected national programs in line with a long-range plan.

The Commission Audit/Evaluation Committee held meetings to make recommendations on audit policy, review audit results, and advise on the need for follow-up action. Observers from the Auditor General and the Comptroller General offices also attended these meetings.







Ministère, a réalisé d'importants progrès dans l'élaboration d'un programme global de sensibilisation à la sécurité qui, une fois terminé, englobera tous les aspects de la sécurité au sein d'EIC. Les employés seront priés d'assister à des séances d'information ainsi qu'à des réunions pour être au fait des problèmes de sécurité d'EIC et pour qu'ils comprennent bien leurs responsabilités particulières en matière de sécurité.

Des mesures préliminaires ont été prises pour réviser le Guide de la sécurité du Ministère afin d'y inclure des lignes de conduite et procédures pour tous les éléments de sécurité au sein d'EIC. Une autre importante responsabilité de la Direction est l'exécution d'un programme spécial de contrôle concernant la réception, la conservation et la transmission des renseignements sécuritaires.

## Verification interne

Le Bureau de vérification interne est une importante composante du processus de contrôle de la CEIC. Il relève du Président et du Vice-président et assure une vérification complète des opérations de la Commission. En 1983-1984, on a continué de mettre l'accent sur les vérifications cycliques de certains programmes nationaux sélectionnés conformément au plan à long terme. Le Comité de vérification/évaluation de la Commission a tenu des réunions auxquelles ont aussi participé des représentants du Vérificateur général et du Contrôleur général, afin de formuler des recommandations sur la politique de vérification, d'examiner les résultats de la vérification et de formuler des avis quant à la nécessité de mesures de suivi.



L'élargissement des motifs de discrimination, ap-  
 portés en juillet 1983 à la *Loi canadienne sur  
 les droits de la personne*. La Direction de l'application des droits du  
 public a veillé, au cours de l'année dernière, à  
 ce que soient appliquées les dispositions de la  
*Loi canadienne sur les droits de la personne*  
 grâce à des vérifications des opérations. Des  
 pratiques discriminatoires ont été décelées et  
 supprimées. La coordination des enquêtes sur  
 les plaintes constitue une des principales respon-  
 sabilités de la Direction. En 1983-1984, 29  
 plaintes contre la CEIC et portant sur les droits  
 de la personne ont été adressées à la Commis-  
 sion canadienne des droits de la personne. Par-  
 mi les plaintes adressées au cours des années  
 précédentes, neuf n'avaient pas encore été  
 réglées. Toutes les plaintes reçues font actuelle-  
 ment l'objet d'examen.

Le Cabinet a réaffirmé son intention  
 d'améliorer, en toute priorité, l'accès du public  
 aux services gouvernementaux ainsi que la  
 qualité de ses services. Afin d'y donner suite,  
 on a mis sur pied au bureau du Président un  
 Comité des initiatives générales pour lequel la  
 Direction de la planification et de la coordina-  
 tion des projets (PCP) sert de secrétariat et qui  
 vise à améliorer encore davantage l'ensemble des  
 services dispensés à tous les niveaux et dans  
 toutes les régions de la Commission et du  
 Ministère. La PCP, de concert avec le Centre  
 de service au public du ministère des Approvi-  
 sionnements et Services, a également coordonné  
 la mise en œuvre des améliorations apportées  
 aux opérations de gestion et de soutien ainsi  
 qu'aux programmes qui offrent un service direct  
 à la clientèle. En outre, on a poursuivi deux im-  
 portants projets pilotes dans la région du  
 Manitoba; il s'agit du programme Qualiservice  
 (qui est un processus de gestion intégré axé sur  
 la participation) et du Bureau de relations avec  
 la clientèle (ayant pour vocation de conseiller  
 les clients ayant des besoins spéciaux et de défen-  
 dre leur intérêt).

La Direction de la planification et de la coor-  
 dination de la sécurité, à laquelle sont rattachées  
 les responsabilités de l'agent de sécurité du

La Direction de l'application des droits du  
 public, chargée d'appliquer la *Loi sur l'accès à  
 l'information*, la *Loi sur la protection des  
 renseignements* ainsi que la *Loi canadienne sur  
 les droits de la personne*, répond aux demandes  
 d'accès aux renseignements conservés par EIC  
 et assure la protection des renseignements per-  
 sonnels fournis à EIC.

*La Loi sur l'accès à l'information* est entrée  
 en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1983; elle accorde à  
 chacun le droit d'examiner les renseignements  
 contenus dans les documents contrôlés par des  
 institutions du gouvernement fédéral. Au cours  
 des neuf premiers mois, la Division de l'accès  
 à l'information de la Direction de l'application  
 des droits du public a reçu 85 demandes d'ac-  
 cès à l'information aux termes de la Loi. Des  
 53 demandes réglées, 18 dispenses ont été invo-  
 quées à propos de dispenses partielles visant cer-  
 tains documents.

*La Loi sur la protection des renseignements  
 personnels* est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet  
 1983; elle accorde à chacun le droit d'avoir ac-  
 cès aux renseignements personnels contenus  
 dans des documents du gouvernement fédéral,  
 de les faire corriger et d'exiger qu'il soit fait  
 mention des corrections demandées mais non ef-  
 fectuées. La communication de renseignements  
 personnels à des tierces parties est limitée. Au  
 cours des neuf premiers mois, EIC a reçu 1,303  
 demandes et 45 dispenses ont été invoquées en  
 vertu de la Loi. Les révisions apportées au réper-  
 toire annuel des renseignements personnels ont  
 aidé des personnes à avoir accès à des documents  
 les concernant.

Afin de veiller à ce qu'il soit tenu compte  
 des questions relatives aux droits de la personne  
 lors de l'élaboration des politiques, program-  
 mes et services de la CEIC, la Direction a donné  
 aux cadres supérieurs d'EIC grâce à des con-  
 sultations, des ateliers et des modules de forma-  
 tion portant sur les exigences de la *Loi cana-  
 dienne sur les droits de la personne*. Au cours  
 de l'année dernière, la Commission a adapté ses  
 opérations aux dernières modifications, dont



la coordination des projets, de la Planification et de la coordination de la sécurité ainsi que de la Planification d'urgence.

Les Services à la haute direction ont :

- conçu et mis en œuvre des systèmes d'information pour fournir des bases de données, utilisées pour renseigner le secteur privé, élaborer des plans de travail d'EIC ainsi que des systèmes de contrôle des engagements pour ce qui concerne les activités d'EIC; et
- préparé une stratégie et un plan de travail pour améliorer les relations avec les partenaires économiques, soit le monde des affaires, celui du travail, les gouvernements provinciaux et autres.

Au cours de 1983-1984, le Secrétariat des conférences a été mis sur pied afin d'offrir des services de secrétariat à certains comités d'EIC. Il a préparé une rencontre patronale-syndicale, coordonné l'organisation et donné des conseils sur la planification relative à la tenue d'ateliers régionaux sur les ressources humaines.

Les activités des Affaires intergouvernementales et de la liaison externe ont touché, entre autres, à trois grands événements internationaux : la Conférence de l'Organisation internationale du travail (OIT), la Conférence des ministres de l'Emploi et du Travail du Commonwealth ainsi que la Conférence de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) sur la croissance de l'emploi dans le contexte de changements structurels. Il y a également eu la participation à la préparation de la réunion du Groupe de Copenhague et de la Conférence de l'Institut international de droit humanitaire, ainsi que l'organisation des séances d'information au Canada à l'intention de représentants de l'Australie, de la Barbade, de l'Allemagne, des Pays-Bas, de la Suède, du Royaume-Uni et du Zimbabwe.

En mars 1984, la Direction a organisé deux conférences des sous-ministres. Elle a également joué un rôle dans la négociation et le catalogage de diverses ententes avec des gouvernements provinciaux et d'autres ministères fédéraux.

- poursuit, sur le plan technologique, la mise à jour des méthodes de paie par l'installation d'appareils de reconnaissance optique des caractères, de machines à mettre sous enveloppe programmables ainsi que d'unités de traitement informatique plus perfectionnées;

- met en application les nouveaux systèmes, procédures et programmes de formation en vue de la présentation du projet de loi sur l'assurance-chômage C-56;
- poursuit la mise en application du Système à accès direct de l'Assurance-chômage en Ontario, au Québec et dans les provinces des Prairies. Les plans de la phase finale d'implantation qui doit être réalisée en 1984-1985 sont terminés;

- perfectionne les mécanismes de détection des abus à l'égard du Régime d'assurance-chômage par la mise en application du Mécanisme intégré de détection des trop-payés;

- poursuit l'élaboration du Système lié au service national de placement en coordination avec le programme de revitalisation des Services d'emploi;

- poursuit la mise en application du Système de traitement des offres d'emploi des secteurs métropolitains à Québec, dans le sud de l'Ontario ainsi que dans les Prairies. Les plans de la phase finale d'implantation qui doit être réalisée en 1984-1985 sont terminés.

- élabore, en collaboration avec les Affaires extérieures, le concept d'un système de traitement des données assisté par ordinateur en matière d'immigration.

## Secrétariat exécutif

Le Secrétariat exécutif offre des services de soutien à la haute direction de la Commission et coordonne une vaste gamme d'activités exercées par l'ensemble des composantes d'EIC. Le mandat du Secrétariat exécutif comprend les activités des Services à la haute direction, des Affaires intergouvernementales et de la liaison externe, des Droits du public, de la Planification et de



conçu pour réduire les retards dans la dotation des postes et pour permettre une planification plus perfectionnée et positive des ressources humaines.

## Affaires publiques

Un programme d'ensemble en matière de communications a permis à la Direction générale des affaires publiques de mener à bon terme son programme d'information en 1983-1984 et de faire connaître aux Canadiens les programmes et services que la CEIC met à leur disposition.

En 1983-1984, les Affaires publiques ont orienté leur activité de communication vers des clientèles particulières, plus spécialement les jeunes, les femmes, les autochtones, les handicapés et les employeurs. Des campagnes d'information dynamiques ont été menées et des documents d'intérêt général sous forme de brochures, de dépliants et de montages audiovisuels ont été réalisés et diffusés dans tout le pays. Les documents visaient à donner aux groupes cibles les renseignements nécessaires pour leur permettre de tirer parti des programmes de la Commission et les aider à devenir des participants actifs au sein du marché du travail. Aux campagnes nationales de publicité visant des groupes cibles particuliers sont venus s'ajouter, à l'intention des jeunes et des femmes, des publications dont la diffusion à l'échelle nationale a rejoint plusieurs millions de foyers.

Les employeurs ont fait l'objet d'une campagne de publicité et de publipostage intensive en vue de les inciter à s'engager dans la planification de leurs besoins en ressources humaines. Cette campagne comprenait aussi deux brochures donnant un aperçu de la question qui ont été distribuées aux employeurs et qu'on pouvait également se procurer dans les Centres d'Emploi du Canada. On a préparé en outre une présentation audio-visuelle à leur intention. Une brochure et un stand mobile ont été utilisés pour expliquer aux milieux d'affaires, au monde du travail et aux divers ordres de gouvernement le Système de projections des professions au Canada (SPPC).

## Systèmes et Procédures

La Section des systèmes et procédures étaye la

Commission grâce à un support technique informatisé. À cette fin, elle assure le fonctionnement et le perfectionnement des systèmes de paie de l'Assurance-chômage afin de garantir en permanence le traitement efficace de volumes de travail hors du commun;

En 1983, des modifications importantes ont été apportées à la Loi sur l'assurance-chômage par l'entremise du projet de loi C-156. Les publications courantes ont fait l'objet d'une révision et d'autres publications ont vu le jour pour expliquer les changements. Des dossiers d'information ont été présentés à des groupes cibles particuliers touchés par les modifications, notamment les pêcheurs.

Au cours de 1983-1984, la Direction générale des affaires publiques a continué d'appuyer les mesures prises par l'Immigration en matière de programmes et de politiques. Dans cet ordre d'idées, elle a produit et révisé des documents d'information à l'intention des immigrants éventuels, des réfugiés et des organismes s'occupant d'aide aux réfugiés et de parrainage. L'annonce de la prolongation du Programme d'étude des cas des immigrants illégaux s'est faite au moyen d'une vaste campagne nationale conçue et réalisée par la Direction. Le Rapport sur les niveaux annuels d'immigration et le document d'accompagnement ont aussi fait l'objet d'une publication et d'une diffusion.



Les travaux de perfectionnement des instruments et des techniques de sélection du personnel se sont poursuivis et une politique relative à l'utilisation des tests de sélection a été formulée. En raison du succès d'un projet pilote mis sur pied dans la région de la Nouvelle-Écosse, le concept d'un répertoire de candidatures partiellement étudiées à des fins de dotation a été adopté à titre expérimental dans deux grandes régions. Par ailleurs, la situation des employés touchés par l'intégration et la décentralisation a été considérablement améliorée.

Après avoir été amplement informées, les régions et l'Administration centrale ont adopté un plan d'action positive. Des mesures spéciales et de redressement visant les trois groupes cibles ont été définies et sont maintenant en cours d'application. À l'échelle nationale, l'objectif de 149 femmes occupant des postes dans des groupes et à des niveaux déterminés a été atteint, à l'exception des niveaux SM et EX où les objectifs fixés ont été réalisés à 50 %. En 1983-1984, l'effectif a connu un accroissement net de 24 autochtones et de 54 handicapés déclarés. Des "modules de formation" ont été élaborés et distribués afin d'aider les gestionnaires, les surveillants, les agents d'action positive d'Emploi et Immigration Canada, les autres ministères gouvernementaux et le secteur privé à acquérir une meilleure connaissance de la stratégie de l'Action positive.

Le Conseil du Trésor a approuvé le plan plurianuel des langues officielles du Ministère et a renouvelé l'exemption d'une durée de trois ans permettant au Ministère de ne pas présenter de plan annuel pour approbation. La première année de mise en œuvre du protocole d'entente sur les langues officielles conclu entre le Sous-ministre et Président et ses principaux cadres a été une réussite et un nouveau protocole a été élaboré pour 1984. On a tout particulièrement cherché à améliorer et à accroître les relations avec le public de langue minoritaire dans toutes les régions.

EIC a entrepris la mise au point d'un système automatisé des services du personnel

La Division du personnel aide EIC à constituer et à conserver un effectif compétent. Parmi les services qu'elle assure, figurent l'embauchage, la formation, le counselling, la rémunération des employés, ainsi que les conseils sur les relations de travail, la promotion de bilinguisme et les programmes destinés aux femmes, aux autochtones et aux handicapés, la planification des ressources humaines ainsi que la gestion des données.

Les consultations et relations patronales-syndicales ont pris une importance accrue au cours de 1983-1984. Un dialogue efficace s'est maintenu avec les représentants des employés alors que s'appliquait le programme de restrictions salariales du secteur public et que se poursuivait l'absence de négociations collectives. Une politique relative à la protection et à la sécurité du personnel a été formulée et mise en œuvre. Un système complet de rapports sur les relations de travail a également été implanté pendant l'année.

Plusieurs mesures importantes relatives aux ressources humaines ont été prises pendant l'année financière :

- formulation et mise en œuvre d'une politique destinée à garantir que le personnel d'EIC bénéficie de la meilleure protection et des meilleurs avantages possibles contre les répercussions défavorables des changements technologiques;
- révision de la politique d'évaluation et d'étude du rendement qui doit entrer en vigueur pendant l'année financière 1984-1985;
- formulation d'une politique relative à la planification et l'examen des carrières — destinée à harmoniser les aspirations professionnelles des employés aux besoins organisationnels — qui doit être en œuvre sur une base expérimentale en 1984-1985;
- activités et procédures de gestion et de planification des ressources humaines devant être intégrées au processus de planification et d'imputabilité d'EIC.



a approuvé cette recommandation et les deux premiers ateliers ont eu lieu à Saskatoon, en janvier 1984, et à Winnipeg, en mars 1984. Le système de planification et d'imputabilité a mis l'accent sur l'élaboration d'un cadre conceptuel et d'une base de données nécessaires afin d'appuyer les fonctions d'analyse de l'environnement et de planification stratégique d'EIC.

Au cours de l'année, des travaux ont été entrepris pour élaborer des fichiers de données informatiques plus efficaces à partir des bases de données administratives de la Commission dans l'objectif de faciliter l'analyse des programmes actuels et la formulation de solutions de rechange en matière de politique.

Politique stratégique et Planification à égale-ment participé aux travaux du Comité de la main-d'œuvre et des affaires sociales de l'OCDE ainsi qu'à ses différents groupes de travail. En outre, il a pris part aux débats de plusieurs organismes internationaux chargés de formuler des lignes directrices, en particulier à ceux de l'Organisation internationale du travail (OIT). Conformément au plan d'évaluation quinquennal, un certain nombre d'études préparatoires à l'évaluation et de rapports d'évaluation d'une grande importance ont été terminés et leurs résultats ont influé sur l'élaboration et la modification d'un certain nombre d'orientations de la Commission en matière de politique. En particulier, les études préparatoires à l'évaluation ont porté sur le Programme d'immigration de la Commission ainsi que sur des projets précis en matière d'assurance-chômage et de création d'emplois. Les rapports d'évaluation présentés portaient sur des initiatives de travail partagé, de formation et de création d'emplois.

## Finances et Administration

### Services financiers

Au cours de 1983-1984, les principales composantes du nouveau processus de planification et d'imputabilité ont été mises en œuvre avec

### Programme d'accessibilité

succès, en collaboration avec Politique stratégique et Planification. Il s'agissait, entre autres, d'élaborer un processus global, unifié et simplifié, afin d'établir des objectifs clairs pour le personnel d'EIC et de renforcer la planification, le contrôle et l'imputabilité de gestion à tous les niveaux. Le processus fait partie intégrante du Système de gestion des secteurs de dépenses du gouvernement.

En 1983-1984, des obstacles matériels ont été supprimés dans 296 bureaux, ce qui porte à 637 le nombre de bureaux pouvant offrir des services aux handicapés physiques. Un plan quinquennal a été élaboré, en collaboration avec Travaux publics Canada, afin d'éliminer le même genre d'obstacles dans 331 autres bureaux.

### Etablissement de CEC adaptés aux années 1980

À l'appui de la revitalisation des services d'emploi, des CEC adaptés aux années 1980 ont été aménagés à Bridgewater (Nouvelle-Écosse) et à Windsor (Ontario). Les clients et le personnel de ces CEC profitent d'un environnement à la fois fonctionnel et plus agréable.

### Programme de signalisation

En 1983-1984, la signalisation extérieure de 296 bureaux locaux a été améliorée afin de satisfaire aux exigences du Programme de symbolisation fédérale. Au 31 mars 1984, les panneaux indicateurs de 610 des 702 bureaux répondaient aux exigences du PSF.

### Service téléphonique sans frais d'appel

La mise en œuvre d'un service téléphonique sans frais d'appel à l'échelle nationale dans les bureaux locaux d'EIC a été achevée en 1983-1984. Ce service permet à tous les Canadiens d'appeler sans frais pour obtenir des renseignements sur les programmes et les services de la Commission par l'entremise du CEC ou CIC de leur localité.



## Politique stratégique et Planification

Politique stratégique et Planification est chargé d'effectuer des recherches et des analyses en matière de politique qui garantiront que les lignes directrices et programmes relatifs au marché du travail, à l'immigration et au soutien du revenu sont élaborés et mis en œuvre en conformité des objectifs socio-économiques nationaux.

Au cours de 1983-1984, les principaux thèmes des activités et projets entrepris en matière d'analyse de la politique et de la recherche reliées au marché du travail étaient les suivants :

- l'évolution en compétences en raison des changements technologiques;
- le congé de perfectionnement, en particulier dans le cadre du Rapport du Jury consultatif national sur le congé de perfectionnement intitulé *L'éducation et la vie active — Pour concilier le travail et les études*;
- la situation des jeunes sur le marché du travail et les questions connexes, notamment le passage du monde des études au monde du travail;
- l'appui soutenu aux efforts du Ministère afin d'améliorer la planification des ressources humaines dans le secteur privé.

Les activités reliées à l'immigration englobaient l'étude des éléments suivants :

- des solutions de rechange à la méthode de sélection des immigrants;
- les aspects démographiques de l'immigration dans le cadre des projections démographiques;
- un cadre stratégique permettant de déterminer les futurs niveaux d'immigration;
- l'adaptation sociale et économique des immigrants et des réfugiés; et
- les questions ayant trait à la participation du Canada à la Conférence mondiale sur la population qui se tiendra à Mexico en août 1984.

Plusieurs projets ont été entrepris à l'Assurance-chômage afin de découvrir les répercussions du taux des cotisations d'assurance-chômage sur la situation financière des entreprises. L'incidence des cotisations d'assurance-chômage sur les variables macro-économiques les plus importantes (produit national brut, niveau d'emploi, coût du chômage, etc.) a été étudiée.

Ces études ont servi à établir le taux de cotisation d'assurance-chômage de 1984. Les études sur le marché du travail ainsi que sur la situation financière des prestataires en fin de droit se poursuivent. De nouvelles mesures en matière de prestations de maternité destinées à accroître l'équité du Régime ont été formulées et mises en œuvre.

La mise au point du Système de projections des professions au Canada (SPPC) s'est poursuivie au cours de l'année. Des prévisions préliminaires de la future demande de professions sont en train d'être distribuées aux provinces et aux principaux représentants du secteur privé afin d'obtenir d'eux des observations et des jugements sur le système. Les travaux relatifs au modèle de l'offre d'étudiants, qui prévoit le nombre de ceux qui passent du système d'éducation au marché du travail, en sont à la phase de mise en œuvre. Une étude portant sur le secteur hospitalier vient de se terminer et des études des secteurs de la construction navale et de l'automobile ont été entreprises.

Des consultations sur le SPPC se sont tenues avec des représentants des provinces et du secteur privé. En avril et en novembre 1983, des réunions à caractère technique fédérales-provinciales sur le SPPC ont eu lieu à Ottawa. Un Groupe de travail national du secteur privé sur le SPPC, composé de représentants des employeurs et des travailleurs, a été créé. Ce groupe de travail a recommandé, entre autres, que soit tenue dans tout le Canada une série d'ateliers axés sur les régions ou les secteurs d'activités afin d'étudier les questions se rapportant aux ressources humaines. Le Ministre







# Tableau 22

Comité consultatif du statut du réfugié : décisions ministérielles par région

	1978-1979		1979-1980		1980-1981		1981-1982		1982-1983		1983-1984	
	Total des revendications étudiées	acceptées	Total des revendications étudiées	acceptées	Total des revendications étudiées	acceptées	Total des revendications étudiées	acceptées	Total des revendications étudiées	acceptées	Total des revendications étudiées	acceptées
Afrique et Moyen-orient	338	140/41%	224	31/14%	214	45/21%	310	121/39%	284	158/55%	470	356/76%
Asie et Australie	88	3/0.15%	82	14/17%	124	22/18%	638	22/3%	1,800	42/0.2%	876	251/29%
Europe	242	47/19%	186	17/9%	271	27/10%	324	72/22%	242	112/46%	158	65/41%
Hémisphère Occidentale	897	397/44%	647	312/48%	814	208/26%	743	237/31%	821	297/36%	1,164	381/33%
<b>Total</b>	<b>1,565</b>	<b>587/38%</b>	<b>1,139</b>	<b>374/33%</b>	<b>1,423</b>	<b>302/21%</b>	<b>2,015</b>	<b>452/22%</b>	<b>3,147</b>	<b>609/19%</b>	<b>2,668</b>	<b>1,053/39%</b>



## Tableau 21

Revendications recues	Revendications étudiées	Revendications acceptées	Pourcentage des revendications acceptées	Arrière
1978	685	639	235	36.7
1979	1,165	1,085	362	33.4
1980	1,505	1,003	263	26.2
1981-1982	3,582	2,020	453	23.0
1982-1983	2,807	3,148	609	20.0
1983-1984	4,283	2,648	1,084	39.7
				2,673



## Comité consultatif du statut de réfugié

En 1983-1984, le Comité consultatif du statut de réfugié a poursuivi la mise en œuvre des recommandations formulées dans le rapport de 1981 du Groupe d'étude ministériel sur la reconnaissance du statut de réfugié au Canada. Quatre autres membres du secteur privé se sont ajoutés au Comité et le Secrétariat a été élargi afin d'étudier un nombre croissant de revendications et de dossiers en souffrance. Un bibliothécaire a été chargé de mettre sur pied le centre de documentation du Comité et d'entretenir des rapports avec les nombreux groupes et institutions s'occupant des droits de la personne en général et des réfugiés en particulier. En 1983-1984, les revendications étudiées sont passées de 3,148 à 2,648. L'arrière de fin d'année (2,673 revendications) représentait un accroissement de 55 % par rapport à 1982-1983. La diminution du nombre des revendications étudiées illustre la baisse importante du nombre des revendications manifestement non fondées. On estime que moins de 10 % de l'arrière actuel entre dans cette catégorie.

1	2	3	4
1982-1983 — 2,807			
1983-1984 — 4,283			

Revendications du statut de réfugié

Malgré les diverses mesures prises pour rendre les procédures actuelles plus efficaces et plus équitables, on continue de se préoccuper des lacunes inhérentes au système. Le Ministre a chargé M. Ed Ratushny, directeur du Centre de recherche et de l'enseignement sur les droits de la personne, de le conseiller sur les solutions de échange qui permettraient d'améliorer le système. M. Ratushny rédigera un rapport qui sera rendu public.



# Tableau 19

Immigrants admis au Canada selon la catégorie :  
principale région de provenance et destination au Canada  
1983-1984

Catégorie

Réfugiés et  
Catégorie membres  
de la  
famille  
des caté-  
gories  
aidés  
Parents  
Autres  
Total  
% du  
total

Principale région de provenance

Afrique et Moyen-Orient	2,672	1,937	492	2,564	7,665	8.9
Asie, Australasie et Océanie	21,668	5,119	2,911	5,103	34,801	40.4
Etats-Unis	3,857	46	62	2,808	6,773	7.9
Autres pays d'Amérique	8,987	2,939	480	2,335	14,741	17.1
Europe	6,257	4,092	971	5,645	16,965	19.7
Grande-Bretagne	2,824	34	107	2,160	5,125	6.0
Non précisé	54	5	5	40	104	—
<b>Total</b>	<b>46,319</b>	<b>14,172</b>	<b>5,028</b>	<b>20,655</b>	<b>86,174</b>	<b>100.0</b>

Destination au Canada

Terre-Neuve	131	9	2	121	263	0.3
Nouvelle-Ecosse	367	97	28	353	845	1.0
Nouveau-Brunswick	240	63	20	236	559	0.7
Ile-du-Prince-Edouard	19	16	4	64	103	0.1
Québec	7,064	2,161	1,066	4,841	15,132	17.6
Ontario	21,498	6,195	2,238	8,711	38,642	44.8
Manitoba	2,036	870	270	799	3,975	4.6
Saskatchewan	749	547	97	374	1,767	2.1
Alberta	5,531	2,362	811	1,848	10,552	12.2
Colombie-Britannique	8,549	1,850	485	3,261	14,145	16.4
Yukon/Territoires-du-Nord-Ouest	91	2	7	36	136	0.2
Non précisé	44	—	—	11	55	—
<b>Total</b>	<b>46,319</b>	<b>14,172</b>	<b>5,028</b>	<b>20,655</b>	<b>86,174</b>	<b>100.0</b>

# Tableau 20

Permis de travail et permis de séjour pour étudiants délivrés en  
1983-1984

Permis de travail

133,827

Permis de séjour pour étudiant

94,391



# Tableau 18

Immigrants au Canada selon le groupe de profession envisagé  
1982-1983 et 1983-1984

Groupe de professions	Année financière			Différence en %
	1982-1983	1983-1984		
<b>Actifs</b>				
Entrepreneurs	472	604	28.0	+
Gestion, administration	3,173	1,766	44.3	-
Sciences naturelles, techniques et mathématiques	6,591	2,439	63.0	-
Sciences sociales et secteurs connexes	584	367	37.2	-
Clergé	469	490	4.5	+
Enseignement	1,628	1,167	28.3	-
Hygiène et médecine	2,646	1,552	41.4	-
Domaines artistiques et littéraires	986	646	34.5	-
Sports et loisirs	99	82	17.2	-
Personnel administratif	5,459	3,267	40.2	-
Ventes	1,994	1,464	26.6	-
Services	4,233	3,827	9.6	-
Agriculture, horticulture et élevage	1,968	1,358	31.0	-
Pêche, chasse et piégeage	56	43	23.2	-
Abattage et bûchage	23	18	21.7	-
Mines et carrières, y compris le forage des puits	81	52	35.8	-
Industries de transformation	922	686	25.6	-
Usinage	1,784	915	48.7	-
Fabrication, montage et réparation	5,066	3,723	26.5	-
Construction	1,983	1,521	23.3	-
Exploitation des transports	701	593	15.4	-
Manutention	348	220	36.8	-
Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	270	168	37.8	-
Autres	9,096	9,143	0.5	+
<b>Total des actifs</b>	<b>50,632</b>	<b>36,111</b>	<b>28.7</b>	<b>-</b>
<b>Non-actifs</b>				
Conjoints*	17,194	15,004	12.7	-
Enfants	11,409	6,988	38.8	-
Étudiants	22,110	17,462	21.0	-
Personnes à charge, adultes	401	702	75.1	+
Autres	11,715	9,907	15.4	-
<b>Total des non-actifs</b>	<b>62,829</b>	<b>50,063</b>	<b>20.3</b>	<b>-</b>
<b>Total global</b>	<b>113,461</b>	<b>86,174</b>	<b>24.1</b>	<b>-</b>

\* En vertu de la législation, le terme conjoint comprend les fiancé(e)s.



# Tableau 17

Provenance des immigrants  
1979-1980 à 1983-1984

Région	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984
Europe	34,919	41,525	47,878	41,641	22,090
Afrique	4,100	4,091	5,101	4,336	3,565
Asie	62,701	63,309	48,519	39,298	37,754
Australasie	1,415	1,489	1,246	817	481
Amérique du Nord et Amérique centrale	9,880	11,308	11,542	11,288	10,700
Antilles	6,241	7,177	9,550	8,261	6,466
Amérique du Sud	5,700	5,717	6,257	6,561	4,347
Océanie	723	947	1,002	1,146	667
Provenance non précisée	36	6	360	113	104
<b>Total</b>	<b>125,715</b>	<b>135,569</b>	<b>131,455</b>	<b>113,461</b>	<b>86,174</b>

Année financière



Tableau 16 (suite)

Pays	1982-1983	1983-1984	Différence en %
Australasie			
Australie	500	346	30.8 -
Nouvelle-Zélande	299	130	56.5 -
Autres	18	5	72.2 -
<b>Total</b>	<b>817</b>	<b>481</b>	<b>41.1 -</b>
Amérique du Nord et Amérique centrale			
Etats-Unis	9,092	6,773	25.5 -
Mexique	561	462	17.7 -
Salvador	1,274	2,803	120.0 +
Guatemala	190	417	119.5 +
Autres	171	245	43.3 +
<b>Total</b>	<b>11,288</b>	<b>10,700</b>	<b>5.2 -</b>
Antilles			
Jamaïque	2,738	2,290	16.4 -
Haïti	2,993	2,404	19.7 -
Trinité et Tobago	964	705	26.9 -
Barbade	288	226	21.5 -
Autres	1,278	841	34.2 -
<b>Total</b>	<b>8,261</b>	<b>6,466</b>	<b>21.7 -</b>
Amérique du Sud			
Guyane	3,420	2,242	34.4 -
Chili	880	763	13.3 -
Argentine	608	262	57.0 -
Pérou	411	224	45.5 -
Colombie	362	198	45.3 -
Autres	880	658	25.2 -
<b>Total</b>	<b>6,561</b>	<b>4,347</b>	<b>33.7 -</b>
Océanie			
Fidji (îles)	789	475	39.8 -
Maurice (île)	293	162	44.7 -
Autres	64	30	53.1 -
<b>Total</b>	<b>1,146</b>	<b>667</b>	<b>41.8 -</b>
Non indiqués	113	104	8.0 +
<b>Total général</b>	<b>113,461</b>	<b>86,174</b>	<b>24.1 -</b>



# Tableau 16

Principaux pays de résidence permanente des immigrants immédiatement avant leur venue au Canada  
1982-1983 et 1983-1984

Pays	1982-1983	1983-1984	Année financière	Différence en %
Europe				
Grande-Bretagne	13,559	5,125		62.2 -
Portugal	1,980	773		61.0 -
Italie	1,343	763		43.2 -
France	2,366	1,468		38.0 -
Pays-Bas	1,537	667		56.6 -
République fédérale d'Allemagne	4,388	2,121		51.7 -
URSS	342	177		48.3 -
Pologne	8,295	4,543		45.2 -
Tchécoslovaquie	799	1,243		55.6 +
Grèce	841	531		36.9 -
Autres	6,191	4,679		24.4 -
<b>Total</b>	<b>41,641</b>	<b>22,090</b>		<b>47.0 -</b>
Afrique				
Afrique du Sud (République d')	877	390		55.5 -
Égypte	809	502		38.0 -
Tanzanie	509	367		27.9 -
Kenya	275	302		9.8 +
Maroc	458	345		24.7 -
Zimbabwe	196	59		69.9 -
Autres	1,212	1,600		32.0 +
<b>Total</b>	<b>4,336</b>	<b>3,565</b>		<b>17.8 -</b>
Asie				
Vietnam	5,312	7,444		40.1 +
Hong Kong	6,337	6,884		8.6 +
Chine	2,807	2,106		25.0 -
Inde	7,604	7,021		7.7 -
Philippines	4,959	4,194		15.4 -
Laos	328	782		138.4 +
Kampuchéa	1,644	1,356		17.5 -
Israël	1,192	520		56.4 -
Liban	1,052	810		23.0 -
Iran	1,230	1,400		13.8 +
Autres	6,833	5,237		23.4 -
<b>Total</b>	<b>39,298</b>	<b>37,754</b>		<b>3.9 -</b>



# Tableau 15

Destination prévue des immigrants  
1979-1980 à 1983-1984

Région	1979-80	1980-81	1981-82	1982-83	1983-84
Terre-Neuve	571	553	446	377	263
Nouvelle-Écosse	1,466	1,519	1,469	1,085	845
Nouveau-Brunswick	1,414	954	990	674	559
Ile-du-Prince-Édouard	297	162	145	139	103
Québec	22,053	20,076	22,306	20,371	15,132
Ontario	57,684	58,079	55,834	50,420	38,642
Manitoba	5,849	7,243	5,133	4,705	3,975
Saskatchewan	3,227	3,315	2,311	2,034	1,767
Alberta	14,317	19,325	19,688	15,992	10,552
Colombie-Britannique	18,555	24,112	22,062	17,482	14,145
Yukon/Territoires-du-Nord-Ouest	213	215	180	156	136
Destination non précisée	99	16	891	26	55
<b>Canada</b>	<b>125,745</b>	<b>135,569</b>	<b>131,455</b>	<b>113,461</b>	<b>86,174</b>

Année financière



ouverts, au cours de la nouvelle année financière, aux hauts commissariats à Colombo et à Dacca.

Au 31 mars 1984, les demandes de 2,475 ressortissants de Sri Lanka étaient à l'étude dans le cadre du programme, dont 201 au Canada.

**Hong Kong**

Au cours de 1983-1984, le nombre des demandes présentées au Haut commissariat du Canada à Hong Kong a augmenté dans presque toutes les catégories de visiteurs et d'immigrants. Il est prévu que cette activité s'accroîtra encore en 1984-1985. Il semble qu'un bon nombre de résidents de Hong Kong songent à s'établir ailleurs avant le changement politique prévu pour 1997.



En outre, en 1983, à la suite de l'amnistie en faveur de nombreux prisonniers politiques au Salvador, le ministère des Affaires extérieures, d'accord avec la CEIC, Santé et Bien-être social Canada et la GRC, a envoyé une équipe passer trois semaines dans ce pays pour y sélectionner des requérants dans le cadre du programme spécial en faveur des prisonniers politiques salvadoriens. Au total, 72 requérants ont été sélectionnés. Ainsi, environ 300 personnes, y compris les membres de la famille, ont été réétablies au Canada en 1983-1984.

En Amérique du Sud, les missions du Canada à Buenos Aires et à Santiago ont continué de sélectionner des personnes en vue du rétablissement en vertu du programme spécial en faveur des prisonniers politiques de l'Argentine, du Chili et de l'Uruguay.

#### **Afrique et Moyen-Orient**

Des objectifs avaient d'abord été fixés concernant le nombre de réfugiés à admettre du Moyen-Orient (800) et de l'Afrique (1,000). Au cours de l'année 1983-1984, des visas d'immigrant ont été délivrés à 318 et 616 ressortissants de ces régions respectivement étant donné que moins de réfugiés qu'il n'avait été prévu ont eu besoin de se rétablir à l'extérieur de ces régions. Lorsque l'on a pris connaissance de cet état de fait, à la place des personnes qu'on avait prévu d'admettre dans le cadre de ce programme, on a pu en accueillir plus en provenance d'Amérique centrale et dépasser ainsi l'objectif de 2,000 prévu pour cette région.

Des mesures spéciales en faveur des Libanais ont continué d'être appliquées à Beyrouth ainsi que dans d'autres missions du Canada peu éloignées où les requérants libanais ont pu présenter des demandes.

#### **Asie du Sud**

En septembre 1983, Sri Lanka et le Bangladesh ont été supprimés de la liste des pays dont les ressortissants bénéficient de l'exemption du visa de visiteur. Des agents ont été affectés temporairement dans ces pays jusqu'à ce que des bureaux des visas permanents puissent y être

**Europe de l'Est**

Au cours de l'année, en vertu des mesures spéciales adoptées en faveur des Polonais, l'ambassade du Canada à Varsovie a délivré 3,460 visas de visiteur et 1,705 promesses de visa d'immigrants. Un total de 1,524 visas d'immigrant ont été délivrés à des membres de la catégorie de la famille qui avaient obtenu des autorités polonaises un permis de sortie.

À plusieurs reprises, des représentations ont été faites par le ministère des Affaires extérieures à Ottawa auprès des missions étrangères et par les ambassades du Canada dans diverses capitales de l'Europe de l'Est pour obtenir, en faveur de parents de citoyens et de résidents canadiens, la permission qu'ils émigrent dans le cadre du programme de la réunion des familles. Les ambassades du Canada à Moscou, à Varsovie et à Bucarest s'en sont particulièrement occupées.

Enfin, plusieurs bureaux du Canada en Europe de l'Ouest, en particulier ceux de Rome et de Vienne, poursuivent l'étude des demandes présentées par des Européens de l'Est aux termes du programme du Canada en faveur des réfugiés et des personnes qui se trouvent dans une situation analogue qui ont réussi à quitter les pays de l'Europe de l'Est. En vertu de ce programme, 2,697 personnes en tout ont obtenu un visa.

#### **Amérique latine**

La tension croissant sans cesse en Amérique centrale, le programme du Canada en faveur des réfugiés d'Amérique latine a permis de rétablir des réfugiés qui ne pouvaient pas être protégés sur place par des projets d'intégration. En 1983, 2,220 réfugiés d'Amérique centrale sont venus au Canada en vertu de ce programme. Le programme a été exécuté principalement par l'ambassade du Canada à Mexico dont le personnel a effectué plusieurs voyages dans les régions perturbées pour procéder à des entrevues.

L'ouverture en 1984 de bureaux des visas dans les missions du Canada au Costa Rica et au Guatemala augmentera les possibilités de services pour cette région.



de commissération. Un autre groupe qui peut obtenir au Canada le droit d'établissement comprend les personnes à qui un permis du Ministre a été accordé pour une période de cinq ans.

En vertu du paragraphe 115(2) de la Loi sur l'immigration, des agents peuvent déterminer les cas que le Ministre peut présenter au gouverneur en conseil lorsque l'application rigoureuse d'autres paragraphes de la Loi ou du Règlement irait à l'encontre de l'intérêt national du Canada, ou, pour des considérations d'ordre humanitaire ou des motifs de commissération, causerait des tribulations inutiles. En voici quelques exemples :

- L'existence de membres à charge de la catégorie de la famille comme le conjoint, les enfants et les pères et mères âgés;
- Des circonstances exceptionnellement pénibles dans le pays d'origine (des programmes spéciaux existent en faveur des ressortissants du Salvador, du Guatemala, de Sri Lanka et du Liban);
- La résidence de longue date ou de fait au Canada;
- Des motifs de politique générale ou d'intérêt national par exemple, le cas des personnes qui influent sur les aspects économique, culturel, social ou scientifique de la vie au Canada.

Quant aux personnes dont le cas est pris en considération, mais qui ne peuvent satisfaire à toutes les exigences de la Loi et du Règlement sur l'immigration, il faut obtenir un décret du conseil, ce qui, de fait, crée une exception à la Loi; les formalités sont longues. Il faut établir que la personne concernée satisfait aux critères régissant l'exception et aux autres exigences en matière d'immigration. De plus, il faut de six à huit mois pour accomplir les formalités administratives liées à l'obtention, par voie de décret du conseil, d'une dispense des exigences de visa/Règlement sur immigration.

En 1983, 13,965 personnes ont obtenu au Canada le droit d'établissement, soit une diminution de 5 % par rapport à 1982 (14,707 personnes).

## Décision dans l'affaire Perez

Par suite de la décision rendue le 25 mai 1982 par la Cour d'appel fédérale dans l'affaire E.A. Jimenez-Perez c. le Ministre de l'Emploi et de l'Immigration, toute personne se trouvant au Canada peut solliciter la résidence permanente tout en présentant une demande au gouverneur en conseil, conformément au paragraphe 115(2) de la Loi sur l'immigration, pour être dispensée de l'obligation de solliciter et d'obtenir à l'étranger un visa d'immigrant. La Cour a décidé que les agents d'immigration sont tenus d'étudier toutes les demandes qui doivent être présentées au gouverneur en conseil pour permettre à cet organisme de décider si une mesure spéciale est justifiée. Avant que cette décision soit rendue, seules les demandes recommandées par un agent étaient transmises au gouverneur en conseil. Cette décision est actuellement portée en appel devant la Cour suprême du Canada.

Cette exigence imposée par la Cour fédérale influe de façon grave sur tous les aspects de l'immigration du Programme d'immigration aux points d'entrée et dans les bureaux au Canada. Comme des demandes ont été présentées partout au Canada, des méthodes ont été établies pour faire en sorte que le délai d'étude soit le plus bref possible tout en respectant la décision de la Cour.

## Activités à l'étranger

### République socialiste du Vietnam

Par suite d'une entente conclue en 1980 entre le Gouvernement du Canada et le Gouvernement du Vietnam, les Canadiens qui ont des parents au Vietnam ont pu faire venir leurs proches parents au Canada.

Au cours de 1980-1981, un nombre peu élevé de 599 personnes sont venues du Vietnam, mais en 1983-1984, environ 3,400 Vietnamiens ont rejoint leurs parents au Canada. Les agents des visas de l'ambassade du Canada à Bangkok ont fait, à intervalles réguliers, des voyages au Vietnam pour faire subir des entrevues aux requérants.



Au cours de l'année financière, 204 décisions arbitrales ont fait l'objet d'appels devant la Cour fédérale; de ce nombre, 148 ont été rejetés, 48 retirés et 8 accueillis. Au 31 mars 1984, 217 cas présentés devant la Cour fédérale étaient en suspens.

## Formalités opérationnelles et examen des cas

### Correspondance du Ministre

Les membres du public ont depuis longtemps pris l'habitude d'écrire au Ministre, soit de façon directe, soit par l'intermédiaire d'un tiers comme un avocat ou un député, pour demander un rapport d'étape sur des cas à l'étude ou un réexamen de décisions défavorables. En 1983, plus de 5,000 représentations de ce genre ont été étudiées et le Ministre y a répondu. Ces réponses supposent habituellement des rapports émanant de bureaux à l'étranger et au Canada, et l'examen de ces cas par des représentants de la CEIC.

### Étude de cas spéciaux

Un comité d'étude faisant fonction d'organisme administratif supérieur procède à un examen définitif, à l'AC, des cas comportant des circonstances inhabituelles. En 1983, ce comité a étudié 2,002 cas dont 274, soit 13.6 %, ont fait l'objet d'une décision favorable, 1,632, soit 81.5 %, d'une décision défavorable et 96, soit 4.8 %, dont l'étude a été différée ou qui ont été renvoyés ailleurs.

**Octroi au Canada du droit d'établissement**

Selon le paragraphe 9(1) de la Loi sur l'immigration, tout immigrant est tenu de solliciter et d'obtenir un visa avant de se présenter à un point d'entrée. Toutefois, la Loi prévoit que, dans certaines circonstances, des demandes de résidence permanente peuvent être présentées au Canada et presque toutes les personnes ainsi admises le sont en vertu du paragraphe L115(2). Ce paragraphe autorise l'admission de certaines personnes, par décret du conseil, pour des motifs de politique générale ou des considérations d'ordre humanitaire ou des motifs

nombre de faux documents présentés et sensibilise les compagnies aériennes à la nécessité d'examiner en détail les documents des passagers en partance pour le Canada.

## Arbitrage

Les arbitres, en poste dans 14 centres au Canada, président les enquêtes de l'immigration concernant les personnes qui, estime-t-on, ne se conforment pas à la Loi et au Règlement sur l'immigration. Ce sont les arbitres qui décident si ces personnes peuvent entrer ou demeurer au Canada.

En 1982-1983, les arbitres ont terminé 9,180 enquêtes qui ont abouti à la délivrance de 5,099 ordonnances d'expulsion, avis d'interdiction de séjour et ordonnances d'exclusion. Quant aux 4,081 autres enquêtes, les personnes en cause ont été autorisées à entrer ou à demeurer au Canada ou bien l'enquête a pris fin pour d'autres raisons.

De plus, au 31 mars 1984, 10,744 enquêtes étaient en cours. De ce nombre, 9,986 ont été ajournées en attendant qu'une décision soit rendue au sujet d'une revendication du statut de réfugié. L'arriéré dans le processus de reconnaissance du statut de réfugié a nui à l'efficacité du système d'enquête en matière d'immigration. Comme l'exige la Loi sur l'immigration, les arbitres ont procédé à 7,442 révisions des motifs de la détention. L'importance du nombre de ces révisions est attribuable en partie aux détentions à long terme et au fait qu'une révision doit avoir lieu tous les sept jours et en partie au volume élevé de travail.

Des revendications du statut de réfugié ont été présentées au cours de 6,722 enquêtes, soit 54 % des 12,431 enquêtes ouvertes en 1983-1984 alors qu'en 1982-1983 3,646 revendications du statut de réfugié ont été présentées à l'enquête, soit 36 % des 10,183 enquêtes ouvertes. Au cours de 1983-1984, 3,574 enquêtes ont été terminées après la réouverture d'une enquête ajournée pour l'examen d'une revendication du statut de réfugié.



- Près de 72,000 investigations dans les bureaux

- L'établissement de rapports au sujet de 18,981 personnes ou leur arrestation en vue de leur renvoi possible du Canada.

Pour ce qui est des litiges dont la Cour

fédérale du Canada a été saisie, 1,432 demandes ont été soumises; de ce nombre, 1,153 ont été tranchées, 56 accueillies, 982 rejetées, 115 retirées. Les autres sont en suspens. Au cours de la même période, la CEIC a interjeté six appels devant la Cour fédérale dont deux ont été rejetés, deux accueillies et deux retirés. Devant la Cour suprême du Canada, 487 appels ont été interjetés, 122 rejetés, trois retirés et 362 sont en suspens.

Des fonctionnaires de la CEIC représentent

le Ministère dans la plupart des cas entendus par la Commission d'appel de l'immigration (CAI). Pendant l'année financière 1983-1984, la CAI a reçu 1,555 nouvelles demandes de réexamen du statut de réfugié. De ce nombre, 110 ont été accueillies, 1,278 rejetées, la CAI étant d'avis que les requérants n'étaient pas des réfugiés authentiques, 87 ont été rejetées à cause de documents insuffisants et 23 retirées. Un total de 1,435 appels ont été également interjetés devant la CAI, et, de ce nombre, 1,181 portaient sur des refus de parrainage opposés par des agents de la CEIC, 247 sur des ordonnances de renvoi rendues par des arbitres et 7 appels avaient été interjetés par le Ministère contre des décisions favorables rendues par des arbitres.

En juin 1983, un rapport sur l'immigration illégale au Canada, commandé par le ministre précédent, a été publié. Il avait été rédigé par M. W.G. Robinson, conseiller spécial du ministre. Selon l'auteur, l'immistie ne constitue pas une solution valable aux problèmes de l'immigration illégale. Toutefois, le rapport indiquait que les résidents illégaux qui pouvaient présenter une demande dans le cadre de l'amnistie générale de 1973 et qui sont demeurés au Canada depuis cette date devraient être évalués en vue de l'octroi de la résidence permanente à titre discrétionnaire en vertu des critères qui

avaient été établis pour ce programme. Conformément aux recommandations de ce rapport, un comité de cadres supérieurs de la CEIC, présidé par un député, a été mis sur pied pour réexaminer le cas de chaque immigrant illégal de longue date au regard de critères précis. Le rapport a également souligné l'importance d'améliorer les contrôles aux points d'entrée en tant que mécanismes préventifs essentiels. À la fin de 1983, la Commission a mis sur pied des projets pilotes à l'aéroport Mirabel de Montréal et à l'aéroport international de Toronto pour permettre un examen d'immigration plus approfondi, un meilleur contrôle des documents et un suivi plus efficace. Les résultats de ces projets font l'objet d'une analyse.

Le rapport recommandait que les visiteurs en provenance de tous les pays sauf des États-Unis soient tenus d'être munis d'un visa, mais cette recommandation n'a pas été acceptée. La liste des pays dont les ressortissants sont dispensés d'un visa de visiteur est régulièrement examinée et les dispenses sont éliminées lorsque des problèmes de contrôle se présentent. Depuis 1977, dix-huit pays ont été supprimés de cette

liste.

Au cours de l'année 1983-1984, six pays ont été rayés de la liste des dispenses de visas de visiteur : Sri Lanka et le Bangladesh (8 septembre 1983), et la Jamaïque, la Guyanne, le Guatemala et le Pérou (14 mars 1984). De plus, en novembre 1983, les privilèges accordés aux voyageurs en transit ont été retirés aux ressortissants de certains pays qui posaient des problèmes manifestes de contrôle.

Au cours de l'année financière 1983-1984, l'utilisation de plus en plus répandue, à l'échelle mondiale, de faux passeports et visas est devenue un important problème au chapitre de l'exécution de la Loi pour le Canada. Pour remédier à cette situation et aider les compagnies aériennes à repérer les faux documents, la CEIC a envoyé cinq équipes d'agents d'immigration travailler deux semaines dans chacun des principaux aéroports européens où s'embarquent les visiteurs inauthentiques. Il semble bien que cette méthode produit des résultats positifs, réduit le



été admis dans le cadre du Programme en faveur des réfugiés handicapés, 49 en vertu du Programme en faveur des réfugiés atteints de tuberculose, 91 suivant le Programme d'aide conjointe et neuf aux termes du Programme en faveur des mineurs non accompagnés.

### Rôle du fédéral

Le rapport du groupe de travail CEIC-Secrétariat d'Etat, terminé en décembre 1981, a servi de fondement à une série de documents de travail sur le rôle du fédéral au chapitre de l'établissement et de l'intégration des immigrants.

Des exemplaires de ces documents de travail, qui comportaient un certain nombre d'énoncés de principe, ont été distribués aux gouvernements provinciaux et aux organismes non gouvernementaux. Par suite des consultations auprès de ces derniers en mai et en juin 1983, les modifications précitées ont été apportées au PEAI.

### Exécution de la Loi

En vertu du programme d'Exécution de la Loi, des mesures de contrôle sont appliquées à l'égard des visiteurs, des étudiants, des travailleurs temporaires, des immigrants et des résidents de retour pour empêcher les immigrants ou les visiteurs d'entrer ou de séjourner au Canada si leur présence peut constituer une menace pour la santé publique, le bien-être des Canadiens ou la sécurité nationale. Les activités d'exécution de la Loi comprennent la détermination de l'identité, l'arrestation, le dépôt de gages, la détention, les poursuites en justice, et les appels et les litiges.

Pendant l'année financière 1983-1984, voici les activités exercées aux points d'entrée et dans les bureaux au Canada en matière d'exécution de la Loi :

- L'examen de 2 millions de personnes sollicitant l'admission au Canada;
- L'établissement de plus de 25,000 rapports sur les personnes soupçonnées d'être des membres des catégories non admissibles;

Le taux des prêts accordés aux autres immigrants a été fixé à 9.875 % du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 1983 et à 10.65 % du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 1984. Pour l'année, les prêts recouvrés se chiffrent à \$10,497,694.

### Programme d'aide à l'adaptation (PAA)

Aux termes de ce Programme, de l'aide financière a été accordée aux immigrants démunis au titre des besoins élémentaires (nourriture, vêtements et logement) et des effets mobiliers essentiels (meubles, appareils ménagers, etc.). Dans le cadre de ce Programme, les frais de transport au Canada des réfugiés handicapés ont également été payés. Les dépenses ont été de \$24,636,346 en 1983-1984.

### Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants (PEAI)

La Commission a passé des contrats avec 136 organisations bénévoles et les données pour 1983-1984 indiquent que le coût total des services d'établissement aux immigrants s'élève à \$3,151,124. Les organisations offrent aux immigrants des services directs, notamment des services d'accueil, d'information, d'interprétation, d'orientation et de counselling. Au début de 1984, des révisions des modalités concernant ce Programme ont été approuvées. Elles comprenaient les modifications suivantes :

- Eliminer un des critères d'admissibilité pour permettre à un plus grand nombre d'immigrants de bénéficier de ce programme;
- Réduire les exigences administratives concernant les organismes qui reçoivent des fonds dans le cadre du PEAI.

### Réfugiés aux besoins spéciaux

Des ententes fédérales-provinciales conclues avec les provinces du Manitoba et de Terre-Neuve prévoient l'admission et l'établissement de réfugiés aux besoins spéciaux. En 1983, le Canada a accueilli 153 réfugiés aux besoins spéciaux et leur a fourni de l'aide à l'établissement. Parmi ces réfugiés, quatre ont



## Restriction visant les travailleurs sélectionnés

En raison des difficultés relatives à l'emploi liées au ralentissement économique, l'admission des travailleurs étrangers sélectionnés est restreinte depuis le 1<sup>er</sup> mai 1982. Cette restriction s'applique à tous les immigrants visés par les critères relatifs au marché du travail dans le système de sélection (points) en matière d'immigration, sauf à ceux qui ont un emploi réservé. Les membres de la catégorie de la famille et les réfugiés ainsi que les entrepreneurs et les travailleurs autonomes sont dispensés de cette exigence.

## Programme en faveur des entrepreneurs

Les gens d'affaires immigrants favorisent le redressement économique du Canada en y créant des emplois et en y apportant de nouveaux capitaux. Selon les données provisoires pour 1983, 524 entrepreneurs et 1,456 travailleurs autonomes ont été admis au Canada où ils ont permis de créer ou de conserver 4,500 emplois. D'après les données recueillies dans les bureaux à l'étranger et appliquées à ceux qui ont effectivement obtenu la résidence permanente, ils auraient apporté environ 1 milliard de dollars au Canada. Même si les entrepreneurs et les travailleurs autonomes ne représentent que 4 % du nombre total des requérants principaux, les capitaux qu'ils ont apportés représentent environ 50 % du total estimatif apporté par tous les immigrants en 1983.

De nouvelles mesures, qui sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1984, visent à retirer de plus grands avantages de l'immigration des gens d'affaires et à faciliter l'admission des gens d'affaires expérimentés en provenance de l'étranger. Le Règlement sur l'immigration a été modifié pour comprendre une définition plus souple du terme "entrepreneur" et pour accorder une priorité plus élevée à l'étude des demandes présentées à l'étranger par des entrepreneurs. D'après la nouvelle définition, un entrepreneur doit établir ou acheter une entreprise qui emploie au moins un Canadien et contribuer à

## Etablissement

Tout au long de l'année, la CEIC a facilité, sur les plans économique, social et culturel, l'adaptation des nouveaux immigrants et des réfugiés à la vie canadienne. L'aide à l'établissement a été fournie grâce à divers programmes dont l'écution est assurée par les bureaux de la Commission au Canada, de concert avec d'autres ministères fédéraux, d'autres paliers de gouvernement et le secteur privé.

## Programme des prêts de transport

Des prêts de transport sont consentis aux immigrants et aux réfugiés pour les aider à payer leurs frais d'examen médicaux et de transport au Canada. Les prêts accordés aux réfugiés ne

## Artistes de spectacle étrangers

La CEIC a formé des comités consultatifs avec des groupes représentant l'industrie du spectacle. Ces comités continuent à examiner des questions et des directives qui permettront d'accroître pour les Canadiens les débouchés et la

possibilité de développer leurs talents.

L'essor économique. De plus, l'entrepreneur doit prendre une part active à la gestion de l'entreprise. Des conseillers pour gens d'affaires immigrants spécialement formés sont affectés dans les principaux bureaux canadiens à l'étranger pour conseiller et sélectionner les entrepreneurs. Même si les projets d'entreprise des immigrants éventuels sont examinés par les autorités de la province de destination, on insiste davantage sur les antécédents des requérants et sur leur expérience du monde des affaires. Les entrepreneurs qualifiés qui n'ont pas encore précisé la nature exacte de l'entreprise qu'ils projettent d'établir peuvent être admis sous réserve pour autant qu'ils trouvent, en moins de deux ans, une entreprise convenable; au terme de cette période, ils pourront obtenir la résidence permanente. Un système exhaustif de suivi a été mis en place au Canada pour aider les entrepreneurs à établir des entreprises et pour évaluer les avantages de l'immigration des gens d'affaires.



Salvador : Les mesures spéciales en faveur des Salvadoriens ont continué de s'appliquer en 1983. Près de 2,000 Salvadoriens sont venus au Canada à titre de réfugiés pendant l'année civile 1983, y compris 273 prisonniers politiques qui ont été mis en liberté au Salvador. Les autres ont été sélectionnés au Mexique, dans divers pays d'Amérique centrale et aux États-Unis.

Liban : Les mesures spéciales annoncées le 15 juin 1982 ont continué de s'appliquer. En vertu de ces mesures, les parents des citoyens canadiens et des résidents permanents qui habitent habituellement le Liban et qui sont touchés directement ou déplacés par les conflits qui bouleversent ce pays peuvent être évalués en vertu de critères de sélection élargis. Les visiteurs libanais qui ne peuvent retourner au Liban en raison de la guerre peuvent également présenter, au Canada, une demande de résidence permanente.

Pologne : Les mesures spéciales adoptées en 1981 ont continué de s'appliquer en 1983. À la fin de 1983, la situation en Pologne s'est améliorée, et ces mesures spéciales ont ensuite pris fin le 1<sup>er</sup> janvier 1984. Toutefois, le cas des prisonniers politiques et des détenus polonais continue d'être étudié par le bureau de Varsovie en application du Règlement sur la catégorie désignée des prisonniers politiques et des personnes opprimées.

Conférence d'Honolulu : Les délégués du HCR et les représentants des principaux pays s'occupant du rétablissement des réfugiés indochinois (le Canada, les États-Unis, l'Australie et le Japon) ont assisté à une conférence à Honolulu en août 1983. L'ancien ministre de l'Emploi et de l'Immigration, M. Lloyd Axworthy, a souligné l'importance de continuer à chercher des solutions à l'échelle internationale aux problèmes des 200,000 réfugiés indochinois qui se trouvent encore dans des camps en Thaïlande, à Hong Kong et ailleurs en Asie du Sud-Est.

niveaux d'immigration soient fixés par le gouvernement fédéral. Depuis 1982, les gouvernements territoriaux sont également consultés. De plus, le point de vue de quelque 15 organismes non gouvernementaux dont des groupes d'employeurs, d'employés, d'universitaires et d'action a été sollicité. Des consultations sur la question des réfugiés ont eu lieu auprès du HCR, des gouvernements provinciaux et des organismes canadiens d'aide et d'assistance judiciaire aux réfugiés, surtout des groupes confessionnels.

## Mesures spéciales

Guatemala : En mars 1984, les Guatémaltèques ont été inclus dans la catégorie désignée des prisonniers politiques et des personnes opprimées; aussi, des mesures spéciales sont entrées immédiatement en vigueur pour faciliter la réunion de ces familles. Les Guatémaltèques qui ont de proches parents au Canada sont autorisés à immigrer en vertu de critères élargis et ceux qui s'y trouvent déjà, qui ont des parents réunissant les conditions voulues, peuvent présenter une demande au Canada. Les renvois au Guatemala ont été interrompus pour un an. Les visiteurs guatémaltèques qui n'ont pas de parents au Canada peuvent y demeurer et sont autorisés à travailler. Après un an, ils peuvent présenter une demande de résidence permanente s'ils sont à même de prouver qu'ils sont capables de s'adapter à la vie canadienne.

Sri Lanka : Par suite des luttes ethnoreligieuses qui se sont produites à Sri Lanka en juillet 1983, des mesures spéciales ont été mises en œuvre en septembre de cette année-là : elles permettent aux ressortissants de Sri Lanka qui ont des parents au Canada d'immigrer en vertu de critères élargis et, s'ils se trouvaient temporairement au Canada lorsque ce programme a commencé, ils peuvent présenter une demande au Canada. Les autres ressortissants de Sri Lanka se trouvant temporairement au Canada sont autorisés à y prolonger leur séjour et, au besoin, à y travailler en attendant que la situation redevienne normale dans leur pays.



- En 1984, le nombre de réfugiés pris en charge par le gouvernement restera au niveau de 1983, c.-à-d. 12,000, ce qui comprend la réserve pour imprévus de 2,000;
- De 6,000 à 8,000 travailleurs munis d'un emploi réservé sont dispensés de la restriction visant les travailleurs sélectionnés;
- Il est prévu d'octroyer le droit d'établissement à 50,000 membres de la famille au cours de la période de planification.

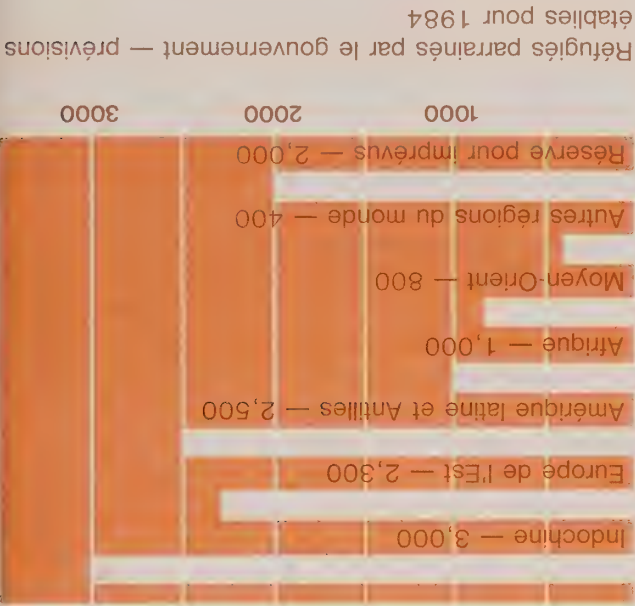
### Plan annuel concernant les réfugiés

Le Canada manifeste ses préoccupations d'ordre humanitaire à l'égard des réfugiés de façon très concrète : il apporte la quatrième contribution en importance au budget du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) et fait également des dons généreux aux organismes internationaux d'aide aux réfugiés comme la Croix-Rouge internationale. Le Canada est membre du comité exécutif du HCR et cherche des solutions, sur le plan diplomatique, aux problèmes des pays sources de réfugiés. À l'échelle internationale, sa principale contribution au rétablissement des réfugiés est indiquée dans le plan annuel concernant ces derniers qui fait l'objet d'un chapitre du Rapport sur les niveaux d'immigration. Le nombre de réfugiés à rétablir au Canada est établi par le gouvernement fédéral après des consultations auprès du HCR, des gouvernements provinciaux et des organismes canadiens d'aide et d'assistance judiciaire aux réfugiés, particulièrement les groupes confessionnels. Le nombre de réfugiés à admettre ne peut être prévu que pour un an, en raison du caractère imprévisible de la situation internationale pour ce qui concerne les réfugiés.

En 1983, le Plan prévoyant l'admission de

10,000 réfugiés parrainés par le gouvernement a été réalisé dans une proportion de 90 %. Même si les objectifs pour le Moyen-Orient et l'Afrique, où il y a un grand nombre de réfugiés, n'ont pas été atteints, le Canada poursuit ses efforts pour identifier dans ces régions les personnes qui ont des besoins spéciaux. Il semble bien

que les programmes du Canada prennent de plus en plus d'ampleur et sont de mieux en mieux connus. Le nombre de réfugiés qu'il était prévu d'admettre en provenance de l'Amérique latine, non atteint en 1982, a été dépassé en 1983. En plus des réfugiés admis au Canada grâce à l'aide du gouvernement fédéral, d'autres peuvent être aidés par des groupes du secteur privé ou des familles et ainsi accroître le nombre total de réfugiés que le Canada s'engage à aider. En 1983, parmi ceux qui se sont rétablis au Canada, 4,000 sont venus grâce à la formule de parrainage par le secteur privé et 3,400 personnes ont été admises en vertu de programmes spéciaux à caractère humanitaire en faveur des membres de la catégorie de la famille venant du Liban, de la Pologne et du Salvador. En outre, certains réfugiés se sont rétablis sans aide parce qu'ils semblaient pouvoir subvenir à leurs besoins. Au total, environ 17,000 personnes ont bénéficié des programmes du Canada en faveur des réfugiés et des membres des catégories désignées.



Réfugiés parrainés par le gouvernement — prévisions établies pour 1984

Consultations : Aux termes de la Loi sur l'immigration, le Ministre est tenu de consulter les gouvernements provinciaux avant que les futurs



L'immigration a contribué de façon importante à l'histoire et à la culture du Canada. Aujourd'hui comme par le passé, le Canada a besoin d'immigrants et continue de les accueillir quelles que soient leurs origines et indépendamment de leur race. Toutefois, le Programme d'immigration actuel doit prendre en considération, d'abord et avant tout, les objectifs nationaux du Canada et le rôle de la législation et de la politique en matière d'immigration au regard de la réalisation de ces objectifs.

Chaque année, des milliers de personnes viennent au Canada à titre de visiteurs, d'étudiants, de travailleurs étrangers temporaires, de résidents de retour ou d'immigrants qui souhaitent se bâtir une nouvelle vie.

Dans le cadre du Programme d'immigration rentrent les activités suivantes :

- Recruter et sélectionner des personnes qui ont les qualités voulues pour devenir des résidents et citoyens du Canada;
- Admettre des réfugiés et des membres d'autres groupes spéciaux;
- Protéger les Canadiens contre la présence des non-Canadiens indésirables;
- Examiner toutes les personnes qui sollicitent l'admission au Canada;
- Procéder à des investigations concernant les infractions à la législation sur l'immigration, tenir des enquêtes, entendre des appels et prendre des dispositions pour que les indésirables quittent le Canada;
- Soumettre à l'arbitrage les cas relatifs à l'admission ou au droit de demeurer au Canada, à la détention au Canada ou au renvoi;
- Faciliter l'adaptation des immigrants à la vie sociale, économique et culturelle du Canada grâce aux services offerts par les administrations fédérale, provinciales et municipales ou par des organismes bénévoles.

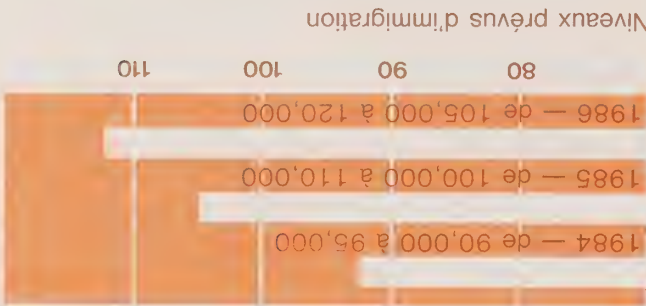
## Recrutement et sélection

En se concertant avec les provinces, la CEIC recrute, sélectionne et admet au Canada des im-

migrants, des étudiants étrangers et des travailleurs temporaires étrangers.

### Niveaux d'immigration

La planification des niveaux d'immigration découle d'une analyse indépendante de chacune des trois principales composantes du mouvement d'immigration, soit la composante à caractère économique, la composante à caractère humanitaire et la réunion des familles, ce qui permet d'admettre un nombre d'immigrants correspondant aux objectifs économiques et sociaux du Canada. Chaque année, le Ministre dépose au Parlement un rapport sur le nombre d'immigrants à admettre pendant une période donnée et sur les facteurs économiques et démographiques qui ont été pris en considération. Le sixième rapport, déposé le 1<sup>er</sup> novembre 1983, portait sur les années 1984, 1985 et 1986. Il indiquait que la restriction s'appliquant aux travailleurs sélectionnés, imposée en 1982 en raison de la situation économique au Canada, serait maintenue au moins jusqu'à la fin de 1984.



**Composantes du mouvement d'immigration**

Dans la planification des niveaux d'immigration, il est tenu compte de chaque composante du mouvement, savoir : les membres de la catégorie de la famille, les réfugiés et autres personnes déplacées ou persécutées et les immigrants indépendants (travailleurs sélectionnés, entrepreneurs, travailleurs autonomes, parents aidés, retraités). Les composantes pour lesquelles les niveaux ont été rendus publics sont comme suit :







# Tableau 14

Assurance-chômage : prestations versées en 1982 et 1983

Prestations versées		
		(\$000,000)
1983		1982
Par région		
Terre-Neuve	384.1	460.0
Nouvelle-Écosse	352.7	398.4
Nouveau-Brunswick	388.0	447.4
Ile-du-Prince-Édouard	69.0	81.7
Québec	2,899.4	3,048.2
Ontario	2,380.6	2,859.4
Manitoba	250.4	310.5
Saskatchewan	169.9	218.5
Alberta	495.5	908.8
Colombie-Britannique	1,162.5	1,399.6
Yukon	14.1	19.8
Territoires-du-Nord-Ouest	7.4	14.5
Inter-États	1.7	2.3
Canada (brut)	8,575.4	10,169.1
Moins : trop-payés, mandats annulés, prestations remboursées	42.9	60.5
Canada (net)	8,454.5	10,062.6
Par genre		
Ordinaires	7,646.0	9,069.5
Maladie	174.4	179.5
Maternité	316.0	344.2
Retraite (65 ans)	18.2	18.5
Pêcheurs*	111.9	141.8
Formation	202.1	225.8
Travail partagé	83.2	83.1
Création d'emplois	23.7	106.7
Canada (brut)	8,575.4	10,169.1
Moins : trop-payés, mandats annulés, prestations remboursées	42.9	60.5
Canada (net)	8,454.5	10,062.6

\* Les prestations pour pêcheurs autonomes sont versées en vertu de dispositions réglementaires spéciales prévues à l'article 146 de la Loi sur l'assurance-chômage. La Loi porte également que le gouvernement doit assumer la totalité du coût de ces prestations.



COMMISSION DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION DU CANADA  
EN CE QUI CONCERNE LE COMPTE D'ASSURANCE-CHÔMAGE

Tableau des prestations  
pour l'exercice terminé le 31 décembre 1983

	1983	1982
	Total	Part du gouvernement
Initiales	\$ 5,671,731	\$ 5,462,167
		(en milliers de dollars)
Complémentaires selon la durée de travail et le taux national de chômage	949,897	629,435
Complémentaires selon le taux régional de chômage	2,680,553	1,674,593
De travail partagé	84,940	77,245
De maternité	341,828	311,030
De maladie	174,370	173,339
De retraite	17,539	16,944
	9,920,858	8,344,753
Aux pêcheurs	141,759	109,765
	\$10,062,617	\$ 8,454,518
	\$ 2,810,573	\$ 1,775,803

Les prestations complémentaires selon le taux régional de chômage et celles payées aux pêcheurs sont la responsabilité unique du gouvernement.

La part du gouvernement dans les prestations payées aux pêcheurs représente les prestations versées, moins les cotisations des pêcheurs perçues au nom du gouvernement du Canada.



5. Avances du Canada

Les avances du Canada sont effectuées en vertu de l'article 137 de la Loi et du Règlement sur les avances consenties au Compte d'assurance-chômage au moyen de billets à ordre portant un taux d'intérêt annuel composé semi-annuellement variant de 9.75% à 16.375%. Le solde au 31 décembre comprend le principal de \$3,328 millions (\$1,990 millions en 1982) ainsi que des intérêts courus de \$383.7 millions (\$91.5 millions en 1982). Du principal de \$3,328 millions, \$1,648 millions sont remboursables en 1984 et \$1,680 millions sont remboursables en 1985.

6. Versements excédentaires et sous-payés

La Commission a la responsabilité d'exercer les contrôles nécessaires pour s'assurer de l'admissibilité initiale et continue d'environ 3,5 millions de prestataires à qui des prestations ont été versées en 1983, et de fournir un service prompt et efficace à ceux qui ont le droit de recevoir des prestations en vertu de la Loi. À cause du grand nombre de prestataires qui doivent être contrôlés et de l'exigence d'un service prompt, les procédés de contrôle interne sont sélectifs plutôt qu'universels et la Commission se fie principalement à la vérification des demandes de prestations, après que les bénéficiaires ont commencé à recevoir des prestations. Le système global de dépistage, mis sur pied cette année, indique clairement que des versements excédentaires et des sous-payés existent toujours. L'objectif de ce système est d'identifier les causes et d'estimer la valeur des versements excédentaires et des sous-payés de manière comparable aux études antérieures effectuées par le Vérificateur général du Canada. La Commission procède actuellement à l'implantation de mesures afin d'atteindre cet objectif dans un avenir rapproché.



e) Dépenses d'administration

Les frais d'administration de la Loi sont établis par les  
Règlements sur l'assurance-chômage et sont imputés au Compte  
par la Commission.

f) Part du gouvernement dans les dépenses de prestations

La part du gouvernement dans les dépenses de prestations est  
comptabilisée selon la méthode de la comptabilité d'exercice.

3. Montants à recevoir des prestataires

	1983	1982
(en milliers de dollars)		
Versements excédentaires de prestations et pénalités	\$ 75,459	\$ 60,882
Moins: provision pour créances douteuses	15,319	15,418
	60,140	45,464
Remboursements de prestations en vertu de l'article 142 de la Loi	61,000	72,700
	\$ 121,140	\$ 118,164

La dépense de créances douteuses comprend \$ 4,8 millions  
(1982 - \$ 4,1 millions) de versements excédentaires et de pénalités  
irrécouvrables, radiés en vertu de l'article 60(2) des Règlements.

4. Montants à recevoir du (à payer au) Canada	1983	1982
(en milliers de dollars)		
Part du gouvernement dans les dépenses de prestations	\$ 100,435	\$ 34,333
Cotisations	(2,631)	(18,067)
Intérêts sur le dépôt auprès du Receveur général du Canada	25	(1,387)
Dépenses d'administration	(10,847)	(53,402)
Recouvrement de prestations	149	186
Autres	(66)	(41)
	\$ 87,065	\$ (38,378)



1. Pouvoir et objectif

La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, une corporation de département de la Couronne selon l'annexe B de la Loi sur l'administration financière, administre la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage, telle que modifiée. L'objectif de la Loi est d'offrir une source de revenu d'appoint temporaire et une aide aux travailleurs qui y sont admissibles. Les opérations financières liées à cet objectif font partie du Compte d'assurance-chômage.

Dans les comptes du Canada, le Compte d'assurance-chômage a été établi en vertu de l'article 131 de la Loi. Toutes les sommes reçues en vertu de la Loi sont versées au Fonds du revenu consolidé et créditées à ce Compte. Les prestations et les frais d'administration de la Loi sont payés à même le Fonds du revenu consolidé et débités à ce Compte.

2. Conventions comptables

a) Cotisations

Conformément à la Partie IV de la Loi, le ministre du Revenu national a la responsabilité de percevoir les cotisations patronales et ouvrières. Ces cotisations sont enregistrées selon une estimation pour le présent exercice et comprennent les rajustements entre les cotisations réelles et estimées des exercices précédents.

b) Intérêts

Les intérêts sur le solde du compte auprès du receveur général du Canada et les intérêts sur les avances du Canada sont comptabilisés selon la méthode de la comptabilité d'exercice.

c) Pénalités

Les pénalités, imposées en vertu de l'article 47 de la Loi, sont comptabilisées selon la méthode de la comptabilité d'exercice.

d) Prestations

Les prestations représentent les mandats émis au cours de l'exercice, moins les versements excédentaires que la Commission a décelés au cours de l'exercice et les remboursements de prestations reçus et estimatifs à recevoir en vertu de l'article 142 de la Loi.



COMMISSION DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION DU CANADA  
EN CE QUI CONCERNE LE COMPTE D'ASSURANCE-CHÔMAGE

État des revenus et dépenses et du déficit  
pour l'exercice terminé le 31 décembre 1983

	1983	1982	(en milliers de dollars)
Revenus			
Cotisations	\$ 7,017,369	\$ 4,792,933	
Pénalités	9,819	6,460	
Dépenses			
Prestations (note 6 et tableau)	10,062,617	8,454,518	
Administration	817,993	771,975	
Intérêts sur les avances du Canada et sur le dépôt auprès du receveur général du Canada	409,315	89,103	
Créances douteuses	4,709	(12,427)	
	11,294,634	9,303,169	
Excédent des dépenses sur les revenus avant la part du gouvernement dans les dépenses de prestations	4,267,446	4,503,776	
Part du gouvernement dans les dépenses de prestations (tableau)	2,810,573	1,775,803	
Excédent des dépenses sur les revenus pour l'exercice	1,456,873	2,727,973	
Déficit (surplus) au début de l'exercice	2,396,701	(331,272)	
Déficit à la fin de l'exercice	\$ 3,853,574	\$ 2,396,701	



COMMISSION DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION DU CANADA  
EN CE QUI CONCERNE LE COMPTE D'ASSURANCE-CHÔMAGE

Bilan au 31 décembre 1983

ACTIF

	<u>1983</u>	<u>1982</u>
	(en milliers de dollars)	
Dépôt auprès du receveur général du Canada	\$ 92,016	\$ 114,223
Montants à recevoir des prestataires (note 3)	121,140	118,164
Montants à recevoir du Canada (note 4)	87,065	-

PASSIF ET DÉFICIT

	<u>1983</u>	<u>1982</u>
	(en milliers de dollars)	
Mandats non encaissés	\$ 385,795	\$ 444,438
Retenues d'impôt sur les mandats	56,284	64,804
Montants à payer au Canada (note 4)	-	38,378
Avances du Canada (note 5)	3,711,716	2,081,468
	4,153,795	2,629,088
Déficit	(3,853,574)	(2,396,701)
	<u>\$ 300,221</u>	<u>\$ 232,387</u>

Approuvé par la Commission:

le directeur exécutif,  
Finances et administration



le président





Ottawa, Canada  
le 23 août 1984

Kenneth M. Dye, F.C.A.



Le vérificateur général du Canada

De plus, je désire signaler qu'il existe encore des versements excédentaires et des sous-payés. Toutefois, comme le mentionne la note 6 afférente aux états financiers, la Commission poursuit ses efforts pour identifier de façon fiable et de manière uniforme l'ampleur et les causes des versements excédentaires et des sous-payés en vue d'améliorer ses contrôles sur le traitement des prestations.

À mon avis, ces états financiers présentent fidèlement la situation financière de la Commission en ce qui concerne le Compte d'assurance-chômage au 31 décembre 1983 ainsi que les résultats de son exploitation pour l'exercice terminé à cette date selon les conventions comptables énoncées dans la note 2 afférente aux états financiers, appliquées de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

J'ai vérifié le bilan de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada en ce qui concerne le Compte d'assurance-chômage au 31 décembre 1983 ainsi que l'état des revenus et dépenses et du déficit pour l'exercice terminé à cette date. Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues, et a comporté par conséquent les sondages et autres procédés que j'ai jugés nécessaires dans les circonstances.

L'honorable John Roberts, C.P., député  
Ministre de l'Emploi et de l'Immigration

RAPPORT DU VÉRIFICATEUR

VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA

AUDITOR GENERAL OF CANADA





Rapport au ministre  
de l'Emploi et de l'Immigration  
sur la vérification  
des comptes et des états financiers de la  
COMMISSION DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION DU CANADA  
EN CE QUI CONCERNE LE COMPTE D'ASSURANCE-CHÔMAGE  
pour l'exercice terminé le 31 décembre 1983







c) taux de cotisation

En 1983, le taux de cotisation est passé de \$1.65 par tranche de \$100 de la rémunération assurable, à \$2.30 par tranche de \$100 de la rémunération assurable. Quant au taux de la cotisation patronale, qui correspond à 1.4 fois le taux de la cotisation salariale, il est passé de \$2.31 en 1982 à \$3.22 par tranche de \$100 de la rémunération assurable des salariés en 1983.

d) réduction du taux de la cotisation

Les employeurs offrant un régime d'assurance-salaire qui répond aux exigences de la Commission sont admissibles à une réduction du taux de leur cotisation. Ils sont toutefois tenus de partager cette réduction avec leurs employés. Le nombre de régimes d'assurance-salaire ouvrant droit à une réduction du taux de cotisation est passé de 30,500 en 1982 à 31,300 en 1983. Ainsi, le montant des réductions accordées aux employeurs en 1983 était d'environ \$271 millions par rapport à \$263 millions en 1982.

### Frais d'administration

Conformément à l'article 135 de la Loi sur l'assurance-chômage, les frais d'application de ladite loi (Service national d'emploi compris) sont calculés de la manière prescrite par le Règlement. Etant donné que les frais d'administration réels d'EIC sont calculés par année financière, les frais pour une année civile correspondent aux 9/12 du montant versé au cours d'une année financière auxquels on ajoute les 3/12 du montant de l'année financière précédente. Selon cette formule, le montant net des frais d'administration s'élevait à \$823 millions en 1983. L'alinéa 132(2)(b) de la Loi sur l'assurance-chômage porte également que toutes les sommes recouvrées par la Commission pour services rendus à d'autres ministères ou organismes gouvernementaux ou publics doivent être créditées au Compte d'assurance-chômage. Près de \$5.4 millions ont été recouvrés en 1983.

Chaque année, les frais d'administration consignés dans les états financiers de l'Assurance-chômage correspondent au montant établi d'après la formule précisée dans le Règlement moins les montants recouvrés conformément aux dispositions de l'alinéa 132(2)(b). Les frais d'administration nets pour 1983 s'élevaient à \$818 millions.

### Contribution du gouvernement

Conformément aux articles 136 et 146 de la Loi sur l'assurance-chômage, le gouvernement fédéral assume une partie du coût des prestations d'assurance-chômage. La contribution du gouvernement englobe le coût des prestations de prolongation fondée sur le taux régional de chômage, celui des prestations de prolongation versées aux prestataires qui participent à des projets créateurs d'emplois ou qui suivent des cours de formation et le montant net des prestations versées aux pêcheurs indépendants, c'est-à-dire, le montant des prestations duquel ont été déduites les cotisations perçues.

En 1983, la contribution du gouvernement s'élevait à \$2.811 milliards, ce qui représente une augmentation de \$1.035 milliard par rapport à la contribution de \$1.776 milliard en 1982. L'augmentation sensible de la contribution du gouvernement est attribuable au fait qu'un plus grand nombre de bénéficiaires ont touché des prestations de prolongation fondée sur le taux régional de chômage en 1983. Cette augmentation s'est également repercutée sur la durée moyenne des périodes de prestation qui est passée de 22 semaines en 1982 à 27 semaines en 1983.

### Solde du Compte d'assurance-chômage

Les opérations de 1983 se sont soldées par un déficit de \$1.457 milliard, y compris des frais d'intérêt nets de \$409 millions. Le déficit cumulatif à la fin de 1983 s'élevait à \$3.854 milliards. Il a été financé grâce à des avances du Fonds du revenu consolidé.



## Recettes provenant des cotisations

En vertu de la partie IV de la Loi sur l'assurance-chômage, Revenu Canada, Impôt perçoit les cotisations d'assurance-chômage des salariés et des employeurs pour le compte d'EIC. Le montant des cotisations qui reviennent à EIC au cours d'une année donnée est fondé sur une estimation du montant des cotisations qui seront perçues au cours de cette même année. Lors du dépouillement des déclarations d'impôt sur le revenu l'année suivante, le montant est rectifié en conséquence. En 1983, Revenu Canada, Impôt a remis à la Commission une somme de \$7,017 milliards, ce qui représente \$2,224 milliards de plus que les \$4,793 milliards remis en 1982. Cette augmentation résulte de l'effet de différents facteurs.

a) nombre de cotisants

Selon l'estimation de Statistique Canada, le nombre moyen d'assurés est passé de 10,648,000 en 1982 à 10,797,000 en 1983. Cependant que le nombre moyen de prestataires est passé de 1,138,000 en 1982 à 1,250,000 en 1983, le nombre de cotisants n'a augmenté que de façon marginale passant de 9,510,000 en 1982 à 9,547,000 en 1983.

b) rémunération hebdomadaire assurable moyenne

On peut attribuer la hausse de la rémunération hebdomadaire assurable moyenne à deux facteurs. En premier lieu, en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, le maximum de la rémunération hebdomadaire assurable doit être relevé chaque année suivant l'indice des gains de l'année en question. En 1983, le maximum de la rémunération hebdomadaire assurable est passé de \$350 à \$385. Deuxièmement, la rémunération assurable étant directement fonction de la rémunération du salarié, l'augmentation des salaires et des traitements a également contribué à faire augmenter la rémunération hebdomadaire assurable moyenne.

Programme de travail partagé et la prestation hebdomadaire moyenne s'élevait à \$48.40.

g) création d'emplois

En 1983, le montant des prestations versées au titre de la création d'emplois s'élevait à \$107 millions, une augmentation de \$83 millions par rapport au \$24 millions versés en 1982. En 1983, 42,000 prestataires ont travaillé à des projets créateurs d'emplois financés par l'Assurance-chômage et leur prestation hebdomadaire moyenne s'élevait à \$244.20.

## Enquêtes et contrôle

Au cours de l'année 1983, les agents d'enquêtes ont procédé à 1,097,000 enquêtes, à la suite desquelles 342,000 exclusions et inadmissibilités ont été imposées et 308,000 trop-payés totalisant \$82 millions ont été établis. Au total, 98,000 pénalités administratives ont été imposées en vertu de l'article 47 de la Loi sur l'assurance-chômage, ce qui représentait \$10 millions. Au cours de l'année, environ 7,400 poursuites ont été engagées et le montant des amendes imposées par les tribunaux s'élevait à \$3 millions.

## Meilleur contrôle des dépenses

Le Programme d'avis d'embauchage (PAB) est un programme permanent visant à déceler les trop-payés. Grâce à la collaboration des employeurs, les versements irréguliers sont décelés et font l'objet d'une enquête. Le programme, qui a été simplifié et rentabilisé, montre comment le Régime d'assurance-chômage s'appuie sur la collaboration des cotisants. Environ 73,000 employeurs ont participé au Programme d'avis d'embauchage. Fin 1983, environ 228,000 enquêtes avaient été menées à terme et elles avaient permis de mettre au jour quelque 74,000 trop-payés. Le total formé par les montants de trop-payés recouvrés ainsi que les amendes et les sanctions imposées s'est chiffré à \$18 millions.



pent à des projets approuvés de travail partagé, à des projets créateurs d'emplois ou qui suivent des cours de formation.

## Les opérations financières du Régime d'assurance-chômage

En vertu de l'alinéa 2(1)(z) de la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage, les opérations financières sont consignées par année civile.

### Paiement de prestations

En 1982, le montant des prestations d'assurance-chômage versées s'élevait à \$10.169 milliards, ce qui représente une augmentation de \$1.594 milliard par rapport aux \$8.575 milliards versés en 1982. Après redressement pour tenir compte des trop-payés de prestations, des mandats annulés et des prestations remboursées, le montant net des prestations versées en 1983 s'élevait à \$10.063 milliards. Les raisons pour lesquelles le montant des prestations versées a augmenté sont exposées sommairement ci-dessous.

#### a) nombre de demandes de prestations

En 1983, le nombre de personnes qui ont touché des prestations est passé de 3,201,000 à 3,445,000. Le taux annuel de chômage a également augmenté passant de 11 % en 1982 à 11.9 % en 1983. Cette augmentation s'est produite en dépit d'une diminution réelle du nombre de demandes accueillies, lequel est passé de 3,403,000 en 1982 à 3,030,000 en 1983, étant donné qu'un moins grand nombre de personnes ont perdu leur emploi. Toutefois, la durée de la période de chômage s'est accrue.

#### b) prestation hebdomadaire moyenne

En 1983, la prestation hebdomadaire moyenne était de \$154.88, ce qui représente une augmentation de 7.1 % par rapport à celle de \$144.60 en 1981. Étant donné que le montant de prestations est fonction de la rémunération du prestataire, les hausses de salaire et de traitement ont également entraîné une augmentation du montant des prestations versées. Cette hausse

est notamment attribuable au relèvement de la prestation hebdomadaire maximale qui est passée de \$210 en 1982 à \$231 en 1983.

#### c) prestations spéciales

Le montant des prestations spéciales — prestations de maladie, de maternité et la prestation de retraite payable à l'âge de 65 ans — est passé de \$509 millions en 1982 à \$542 millions en 1983. C'est dans la catégorie des prestations de maternité que l'augmentation a été la plus notable, le montant de ces prestations ayant passé de \$316 millions en 1982 à \$344 millions en 1983.

#### d) prestations de pêcheurs

Le montant des prestations versées aux pêcheurs en 1983 était de \$142 millions, ce qui représente une augmentation de \$30 millions par rapport aux \$112 millions versés en 1982. Cette augmentation importante peut être attribuée à un relèvement de la prestation hebdomadaire moyenne, à la plus longue durée des périodes de prestations de même qu'à une légère augmentation du nombre de prestations de pêcheurs. L'augmentation découlait aussi en partie des modifications réglementaires visant à appliquer les recommandations du Groupe de travail sur les pêches dans la région de l'Atlantique.

#### e) allocations de formation

En 1983, les allocations de formation s'élevaient à \$226 millions, ce qui représente une augmentation de \$24 millions par rapport aux \$202 millions versés en 1982. L'augmentation était en grande partie attribuable au relèvement de la prestation hebdomadaire moyenne. Le nombre de prestataires inscrits à des cours de formation n'a augmenté que légèrement, passant de 86,300 en 1982 à 86,900 en 1983.

#### f) prestations pour travail partagé

En 1983, le montant des prestations pour travail partagé s'élevait à \$83 millions. Au cours de l'année, 109,000 prestataires ont bénéficié du



cumulé au moins six semaines de pêche

● Les dispositions relatives aux prestations de maternité ont été simplifiées par souci de souplesse et d'équité envers les femmes. Le changement le plus important est la suppression de la règle des 10 semaines. Auparavant, les bénéficiaires de prestations de maternité devaient avoir accumulé 10 semaines d'emploi assurable au moment de la conception de l'enfant. La période de prestations de maternité a également été rendue plus flexible pour tenir compte des naissances prématurées ou en retard et pour permettre aux femmes enceintes de demander des prestations ordinaires ou de maladie.

● Instauration des prestations d'adoption — un maximum de 15 prestations hebdomadaires sont maintenant payables à l'un ou l'autre des parents dans le cas d'une adoption légale.

En outre, plusieurs modifications au Règlement ont également été apportées qui ont eu un effet sur le Régime d'assurance-chômage. Les journaliers dans le domaine de l'agriculture et de l'horticulture peuvent obtenir plus facilement des prestations d'assurance-chômage; Porto Rico et les îles Vierges figurent maintenant dans un accord de réciprocité avec les États-Unis, les pouvoirs de Revenu Canada de percevoir les cotisations non payées ont été élargis et la Cour canadienne de l'impôt s'est vu accorder le pouvoir de trancher les questions d'assurabilité.

## Le public et l'Assurance-chômage

Le Régime d'assurance-chômage est extrêmement complexe, ce qui ne facilite pas les communications avec le public. Conscient de cette difficulté, la Commission a entrepris de simplifier les documents écrits, comme les formulaires et la correspondance. Le texte de la Loi et du Règlement, rédigé de façon à ne pas susciter d'équivoque, a été clarifié dans la mesure du possible pour le profane.

## Le numéro d'assurance sociale

En 1983-1984, 485,920 nouveaux numéros d'assurance sociale (NAS) ont été attribués. La Commission a également modifié 181,644 registres et remplacé 174,796 cartes d'assurance sociale.

## Programme de réduction du taux de cotisation

Les employeurs qui offrent des régimes d'assurance-salaire qui satisfont aux conditions requises peuvent obtenir une réduction de leur taux de cotisation, mais ils doivent partager la réduction consentie avec les employés protégés par le Régime. En 1983, 31,300 employeurs ont obtenu une réduction du taux de cotisation pour un montant total de \$271 millions (par rapport à \$261 millions en 1982). Ces employeurs regroupent à eux seuls plus de 50 % de la population active du Canada.

Des vérifications des employeurs participants ont commencé en 1982 pour déceler et prévenir les abus qui pourraient être commis à l'égard du Compte d'assurance-chômage par le biais du Programme de réduction du taux de la cotisation.

## Services des conseils arbitraux

Il y a 98 centres de conseil arbitral au Canada. En juin 1982, la Commission a lancé un projet pilote pour permettre aux personnes qui habitent à plus de 80 kilomètres d'un centre de conseil de se faire entendre par téléphone. Le projet pilote s'est avéré un succès et la Commission le mettra en œuvre à l'échelle nationale en 1984-1985.

## Utilisation de la Caisse d'assurance-chômage à des fins innovatrices

En 1977, la Loi sur l'assurance-chômage a été modifiée pour y inclure les utilisations innovatrices de la Caisse d'assurance-chômage. En effet, les fonds seront utilisés pour assurer un soutien de revenu aux prestataires qui partici-



L'Assurance-chômage (A.-c.) a continué à jouer un rôle essentiel dans l'économie du Canada en 1983 puisqu'elle a assuré un soutien du revenu à 3,4 millions de prestataires, ce qui représente des débours de \$10,2 milliards, soit une hausse de plus de 8 % par rapport à 1982.

Le nombre des prestataires ayant augmenté en 1983, la charge de travail du personnel de la Commission s'est accrue en conséquence. Les modifications législatives apportées en juin et la décision de prolonger le Programme de travail partagé ont exercé encore plus de pression sur l'organisation, mais les demandes ont été traitées et les prestataires ont été payés sans trop de retard.

## Contrôle amélioré du traitement des demandes

Pour aider à améliorer le service au public, la Commission a adopté de nouvelles procédures de traitement des demandes. À la fin de 1983, les prestataires devaient attendre en moyenne 21 jours civils pour faire traiter leur demande, ce qui représente trois jours de moins que l'année précédente.

## Relève d'emploi

Le document le plus important du Régime d'assurance-chômage est le Relève d'emploi (RE). Chaque fois qu'un travailleur quitte son emploi, l'employeur doit remplir un Relève d'emploi. Les renseignements qui y figurent sont utilisés pour établir l'admissibilité au bénéfice des prestations.

En 1983, le formulaire du Relève d'emploi et le système de déclaration ont fait l'objet de deux études. L'une a été menée de façon interne par la Commission avec des représentants du gouvernement et du secteur privé. La Commission et Revenu Canada Impôt (RC,I) se sont également penchés sur le Relève d'emploi. Il est ressorti des deux études que le système actuel était aussi simple et efficace que possible compte tenu du texte législatif actuel et qu'il servait les fins des employeurs, des prestataires ainsi que de la Commission. L'étude de la CEIC et

de RC,I se poursuivra en 1984. Elle fournira une analyse à jour de tout problème administratif que pose le Système de relève d'emploi. Un programme a vu le jour en 1982 pour faire prendre conscience aux employeurs de l'importance et de la valeur du Relève d'emploi. Ce programme et les études en cours devraient permettre de réduire les trop-payés.

## Système global de dépistage

Pour aider à gérer le Régime d'assurance-chômage, la Commission a commencé à utiliser le Système global de dépistage (SGD) en 1983. Ce système a été conçu pour répondre aux besoins du Vérificateur général, du Contrôleur général et du Conseil du Trésor. Le système détecte les trop-payés et les moins-payés ainsi que leurs causes. Les erreurs commises par la Commission et les erreurs commises ailleurs sont repérées par le SGD. Le système détermine également la raison de ces erreurs.

Les gestionnaires à tous les paliers de la Commission seront en mesure de cerner les problèmes et de les résoudre plus rapidement grâce au SGD. La Commission pourrait ainsi améliorer à la fois l'exactitude et la rapidité du service.

## Modifications législatives

Le 3 juin 1983, le projet de loi C-156 a reçu la sanction royale. Le projet de loi visait trois domaines.

- les prestations de pêcheurs saisonniers — Le projet de loi C-156 confirmait de nouveau le pouvoir de la Commission de verser des prestations aux pêcheurs indépendants et lui conférait en même temps le pouvoir réglementaire de mettre en œuvre certaines des modifications proposées par le Groupe de travail Kirby sur les pêches dans la région de l'Atlantique. Les changements comprenaient une période de prestations pour les pêcheurs d'hiver, une meilleure formule de calcul du montant des prestations et le droit aux prestations aux seules personnes qui avaient ac-







Création directe d'emplois : Tableau synoptique — Affections et contributions —  
Fonds prévus d'assurance-chômage 1983-1984

Dépenses (\$000)

Régions	Canada au travail	CLÉ	Accès- carrière	Compagnie de travailleurs	Été Canada — Autres composantes	Total
Terre-Neuve	47,343	8,830	2,580	1,237	1,715	61,705
Nouvelle-Écosse	31,684	8,446	3,260	231	2,030	45,651
Nouveau-Brunswick	35,539	4,374	2,670	183	1,877	44,643
Ile-du-Prince-Édouard	7,589	7,302	910	125	359	16,285
Québec	194,580	34,064	24,090	5,056	12,681	270,471
Ontario	167,769	8,714	28,480	6,492	11,846	223,301
Manitoba	19,508	7,574	3,620	3,657	2,110	36,469
Saskatchewan	12,727	3,701	3,640	2,196	1,781	24,045
Alberta et Territoires-du-Nord-Ouest	21,820	3,069	4,420	5,843	2,225	37,377
Colombie-Britannique et Yukon	118,028	6,573	9,140	3,169	4,862	141,772
Non affecté	—	—	—	—	—	—
Total	656,587	92,647	82,810	28,189	41,486	901,719



## Tableau 11

Direction générale du développement de l'emploi :  
Programmes de création d'emplois — Handicapés  
1983-1984

Programmes	Total des participants (1)	Nouvelles inscriptions	Années-personnes équivalentes	Pourcentage du total des participants	Coût (en millions de dollars)
Canada au travail	3,400	2,400	700	1	10.2
CLÉ	700	200	400	4	4.1
Accès-carrière	5,700	s.o.*	2,700	13	11.8
Compagnie de travailleurs	300	100	200	11	3.6
Été Canada — Autres composantes	100	100	—	0.4	0.4
<b>Total</b>	<b>10,200</b>	<b>2,800</b>	<b>4,000</b>	<b>3</b>	<b>30.1</b>

\* Sans objet.  
(1) Renouvellements et nouvelles inscriptions.

## Tableau 12

Direction générale du développement de l'emploi :  
Programmes de création d'emplois — Autochtones  
1983-1984

Programmes	Total des participants (1)	Nouvelles inscriptions	Années-personnes équivalentes	Pourcentage du total des participants	Coût (en millions de dollars)
Canada au travail	22,100	18,100	4,700	10	66.7
CLÉ	3,600	900	2,000	22	22.7
Accès-carrière	1,600	s.o.*	900	4	6.0
Compagnie de travailleurs	900	100	700	32	10.4
Été Canada — Autres composantes	1,300	1,300	400	5	5.5
<b>Total</b>	<b>29,500</b>	<b>20,400</b>	<b>8,700</b>	<b>9</b>	<b>111.3</b>

\* Sans objet.  
(1) Renouvellements et nouvelles inscriptions.



## Tableau 9

Direction générale du développement de l'emploi :  
Programmes de création d'emplois — Jeunes  
1983-1984

Programmes	Total des participants (1)	Nouvelles inscriptions	Années-personnes équivalentes	Pourcentage du total des participants	Coût (en millions de dollars)
Canada au travail	101,100	94,600	22,100	44	287.7
CLÉ	4,400	1,100	2,400	27	27.6
Accès-carrière	24,900	s.o.*	6,600	56	49.9
Compagnie de travailleurs	1,000	200	700	34	11.1
Été Canada — Autres composantes	25,700	25,700	5,400	100	57.2
<b>Total</b>	<b>157,100</b>	<b>121,600</b>	<b>37,200</b>	<b>49</b>	<b>433.5</b>

\* Sans objet.  
(1) Renouvellements et nouvelles inscriptions.

## Tableau 10

Direction générale du développement de l'emploi :  
Programmes de création d'emplois — Femmes  
1983-1984

Programmes	Total des participants (1)	Nouvelles inscriptions	Années-personnes équivalentes	Pourcentage du total des participants	Coût (en millions de dollars)
Canada au travail	70,900	63,300	15,200	30	201.8
CLÉ	5,900	1,500	3,300	36	37.1
Accès-carrière	17,200	s.o.*	8,000	39	38.7
Compagnie de travailleurs	1,300	100	900	45	14.6
Été Canada — Autres composantes	10,800	10,800	2,500	42	27.9
<b>Total</b>	<b>106,100</b>	<b>75,700</b>	<b>29,900</b>	<b>33</b>	<b>320.1</b>

\* Sans objet.  
(1) Renouvellements et nouvelles inscriptions.



Tableau 8

Direction générale du développement de l'emploi : financement et incidence  
1983-1984

	Financement (en millions de dollars)				Incidence prévue			
	Total global	Coût de fonction- nement du programme	Contributions du programme (FRC)	Caisse d'assurance- chômage	Total des participants (1)	Total des années- personnes équivalentes	Participants au titre du Programme d'assurance- chômage (1)	Années- personnes équivalentes au titre de l'assurance- chômage
Canada au travail	723.1	66.5	562.8	93.8	232,800	51,200	17,400	5,000
CLÉ	103.0	10.4	92.6	—	16,500	9,100	—	—
Accès-carrière	93.6	10.8	82.8	—	44,100	20,300	—	—
Compagnie de travailleurs	32.6	4.4	28.2	—	2,800	2,100	—	—
Été Canada – Autres composantes (2)	57.2	15.7	41.5	—	25,700	5,400	—	—
Subventions et contributions de création d'emplois	45.3	1.5	43.8	—	—	—	—	—
<b>Total</b>	<b>1,054.8</b>	<b>109.3</b>	<b>851.7</b>	<b>93.8</b>	<b>321,900</b>	<b>88,100</b>	<b>17,400</b>	<b>5,000</b>

(1)Renouvellements et nouvelles inscriptions.  
(2)Englobe MDN, GRC, stages et projets fédéraux, CEC pour étudiants.



autres que le Programme d'adaptation de l'industrie et de la main-d'œuvre dans les collectivités désignées 1983-1984

	Formation	Mobilité (prospéction et réinstallation)	Création d'emplois	Assurance- chômage	Service consultatif de la main-d'oeuvre	Composante des personnes défavorisées sur de l'emploi le plan	Travail partagé	Autres	Total des dépenses et engage- ments (\$'000,000)								
	Stagiaires Inscrits	Dépenses Engage- ments (\$'000)	Aides (\$'000)	Dépenses Engage- ments (\$'000)	Emplois	Demandes renou- velées	Montant des prestations versées (\$'000)	Travailleurs visés	Dépenses Engage- ments (\$'000)	Partici- pants	Dépenses Engage- ments (\$'000)	Partici- pants	Dépenses Engage- ments (\$'000)	Place- ments	Entrevues de coun- selling		
Période désignée – du 16 mars 1981 au 16 mars 1983																	
Port-Cartier/ Sept Iles (Qué.)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Sydney (N.-É.)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Tracy/Sorel (Qué.)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Windsor (Ont.)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Période désignée – du 28 janvier 1982 au 28 juillet 1983																	
Brantford (Ont.)	331	266	14	1	16	65	7,393	17,368	100	3	34	93	438	495	4,487	2,392	17,8
Chatham (Ont.)	90	144	19	8	6	18	3,675	8,604	967	48	94	105	26	77	1,021	840	8,9
Période désignée – du 28 janvier 1982 au 28 janvier 1984																	
McAdam (N.-B.)	68	98	-	-	-	-	104	1,262	-	-	-	-	-	-	171	39	1,4
Montagny/ L'Islet (Qué.)	178	775	64	21	10	175	7,329	18,609	-	-	4	17	124	127	686	1,163	19,6
Période désignée – du 29 mars 1982 au 29 septembre 1983																	
Asbestos/ Thetford Mines (Qué.)	212	2	299	66	154	578	7,781	-	-	-	17	44	6	Non disponible	1,570	2,154	0,7
Période désignée – du 7 avril 1982 au 7 avril 1983																	
Kitchener-Waterloo, (Ont.)	83	-	8	-	-	-	3,854	-	-	-	30	-	95	568	355	661	-
Période désignée – du 22 décembre 1982 au 1er avril 1984																	
Port Alberni (B.-C.)	654	506	26	13	396	2,088	7,350	17,046	-	-	17	44	39	119	1,502	1,596	19,7
Sudbury (Ont.)	1,766	1,742	776	158	-	-	39,438	68,328	12	5	235	822	73	98	8,948	12,654	71,0
Total	3,382	3,533	1,206	267	582	2,924	76,924	131,217	1,079	56	431	1,125	801	1,484	19,100	21,499	139,1

Total des programmes ordinaires et des programmes exécutés en vertu du Programme d'adaptation de l'industrie et de la main-d'œuvre de la CEIC: \$150 700 000 (Coûts et engagements).

Données compilées exclusivement à l'égard des mois où la désignation était en vigueur.



# Tableau 6

Mesures d'adaptation de la main-d'oeuvre : mesures exécutées en vertu du Programme d'adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre dans les collectivités désignées 1983-1984

	Formation				Mobilité (prospection et réinstallation)	Subvention salariale transférable *	Programme de création d'emplois (PEC) **	Prestations d'aide à l'adaptation	Total des dépenses et engagements sauf l'aide à l'adaptation des travailleurs (\$000,000)				
	Métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée	Affectations majeures	Dépenses Engage- ments (\$000)	Stagiaires Inscrits									
Période désignée – du 16 mars 1981 au 16 mars 1983													
Port Cartier/Sept-Îles (Qué.)	5	43.0	82	153.1	—	—	—	134	479.8	0.2			
Sydney (N.-É.)	14	58.0	28	22.2	—	5.5	—	141	335.4	0.1			
Tracy/Sorel (Qué.)	6	111.7	25	20.4	—	—	—	110	617.8	0.1			
Windsor (Ont.)	261	1,121.9	45	49.1	6	0.1	—	299	707.1	1.2			
Période désignée – du 28 janvier 1982 au 28 juillet 1983													
Brantford (Ont.)	91	450.5	138	237.3	—	—	236	981.8	13	24.0	2.1		
Chatham (Ont.)	49	327.9	47	70.7	—	—	14	58.2	117	597.2	1.1		
Période désignée – du 28 janvier 1982 au 28 janvier 1984													
McAdam (N.-B.)	8	29.7	30	7.2	—	—	—	—	125	590.4	0.6		
Montmagny/l'Islet (Qué.)	7	79.2	13	10.2	1	1.0	5	20.8	122	652.9	0.8		
Période désignée – du 29 mars 1982 au 29 septembre 1983													
Asbestos/Thetford Mines (Qué.)	—	—	222	379.1	8	3.6	1	4.2	90	487.3	0.9		
Période désignée – du 7 avril 1982 au 7 avril 1983													
Kitchener/Waterloo (Ont.)	—	—	2	1.6	—	—	—	—	22	245.3	0.2		
Période désignée – du 22 décembre 1982 au 1er avril 1984													
Port Alberni (C.-B.)	26	55.2	97	134.3	23	27.7	60	249.6	271	1,789.6	2.3		
Sudbury (Ont.)	65	400.2	262	321.3	189	310.4	—	—	249	1,000.0	2.0		
total	532	2,677.3	991	1,406.5	227	348.3	316	1,314.6	1,088	5,903.9	820	3,024.3	11.6

Le rapport comprend des activités et des coûts reportés de 1982-1983. Les dépenses concernant l'activité et le programme peuvent, en raison des engagements, porter sur une période pouvant dépasser de deux ans la date des périodes de désignation des collectivités.



# Tableau 5

Service consultatif de la main-d'oeuvre (SCM)

Accords conclus

1983-1984

Service consultatif de la main-d'oeuvre —

dépenses en vertu du crédit 15

Région	Accords d'évaluation et de mobilité	Comités d'aide à l'adaptation communautaire	Dépenses courantes (\$000)	Dépenses approuvées par les comités d'aide à l'adaptation communautaire (\$000)	Total (\$000)
Terre-Neuve	6	—	54	—	54
Nouvelle-Écosse	38	—	509	—	509
Nouveau-Brunswick	22	1	91	25	116
Ile-du-Prince-Édouard	3	—	35	—	35
Québec	292	3	2,676	65	2,741
Ontario	128	3	1,350	125	1,475
Manitoba	9	—	65	—	65
Saskatchewan	4	—	567	—	567
Alberta/Territoires-du-Nord-Ouest	12	—	252	—	252
Colombie-Britannique/Yukon	44	1	905	47	952
Canada	558	8	6,504	262	6,766



# Tableau 4

Programme national de formation : formation en établissement et dans l'industrie, nombre de stagiaires inscrits 1983-1984

	Établissements publics et privés, formation à plein temps										Formation dans les		
	Formation professionnelle	Formation linguistique	Cours préparatoires à la formation professionnelle	Formation préparatoire à l'emploi	Programme d'adaptation au travail	Orienta- profession- nelle	Formation en appren- tissage	Total – Formation à plein temps	Total – Formation en établis- sement à temps partiel	Total – Formation en établis- sement	Formation générale dans l'industrie	Formation métiers en pénurie de main- d'oeuvre spécialisée	Total
Terre-Neuve	4,210	47	843	343	—	414	1,004	6,861	308	7,169	728	51	7,948
Nouvelle-Écosse	3,856	115	1,055	512	—	249	2,045	7,832	542	8,374	2,127	230	10,731
Nouveau- Brunswick	3,456	42	446	213	—	270	1,908	6,335	502	6,837	2,638	79	9,554
Île-du-Prince- Édouard	779	11	147	120	83	79	213	1,432	397	1,829	537	19	2,385
Québec	15,718	2,728	8,270	1,534	—	119	664	29,042	56,873	85,915	3,918	1,589	91,422
Ontario	16,245	5,048	4,003	2,443	1,068	2,244	15,131	46,182	7,556	53,738	10,248	7,287	71,273
Manitoba	2,393	537	1,021	149	26	148	2,127	6,401	138	6,539	2,785	345	9,669
Saskatchewan	1,610	550	1,012	380	—	221	2,434	6,207	89	6,296	1,760	380	8,436
Alberta	2,535	1,974	1,803	513	27	287	19,377	26,516	1,574	28,090	2,795	616	31,501
Territoires- du-N.-O.	531	31	318	57	—	43	309	1,289	—	1,289	491	73	1,853
Colombie- Britannique	9,580	1,314	1,669	494	—	223	11,300	24,580	213	24,793	5,492	1,751	32,036
Yukon	195	—	112	16	—	23	7	353	—	353	81	99	533
<b>Canada</b>	<b>61,108</b>	<b>12,397</b>	<b>20,699</b>	<b>6,783</b>	<b>1,204</b>	<b>4,320</b>	<b>56,519</b>	<b>163,030</b>	<b>68,192</b>	<b>231,222</b>	<b>33,600</b>	<b>12,519</b>	<b>277,341</b>



# Tableau 3

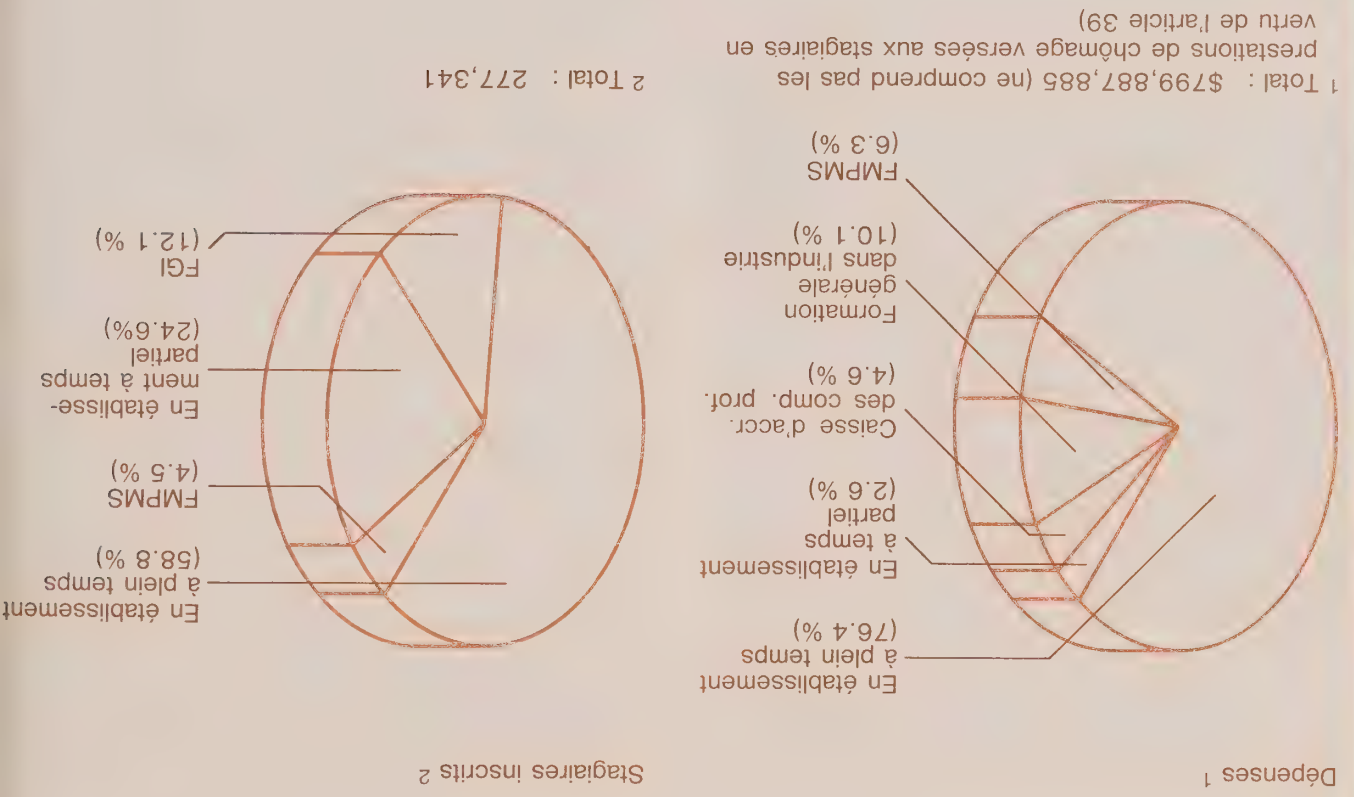
Programme national de formation : dépenses au titre de la formation en établissement et dans l'industrie  
1983-1984

Versements du gouvernement fédéral (\$)								
Région	Formation en établissement				Coût de la Formation générale dans l'industrie	Coût de la Formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée	Caisse d'accroissement des compétences professionnelles	Coût total de la formation
	Achat de places de cours	Allocations	Prestations d'a.-c.	Total				
Terre-Neuve	18,875,973	5,106,080	8,419,221	32,401,274	1,630,487	437,793	660,002	35,129,556
Nouvelle-Écosse	19,183,458	4,712,933	1,824,723	25,721,114	5,102,524	671,240	1,050,002	32,544,880
Nouveau-Brunswick	16,780,885	3,832,517	6,930,361	27,543,763	4,141,426	354,285	4,269,905	36,309,379
Ile-du-Prince-Édouard	4,595,549	834,928	8,470,561	13,901,038	661,318	117,661	1,033,245	15,713,262
Québec	144,804,250	29,770,439	48,889,497	223,464,186	14,245,991	10,453,204	532,095	248,695,476
Ontario	153,319,180	34,714,819	76,547,295	264,581,294	25,775,708	23,644,112	12,276,056	326,277,170
Manitoba	22,223,693	4,415,606	9,152,745	35,792,044	6,667,876	2,155,391	2,105,628	46,720,939
Saskatchewan	19,742,986	4,651,904	6,211,600	30,606,490	3,931,844	2,738,132	917,109	38,193,575
Alberta	47,633,872	12,474,693	27,822,120	87,930,685	6,760,048	3,016,839	1,221,879	98,929,451
Territoires-du-N.O.	4,592,100	1,376,919	732,014	6,701,033	2,880,331	425,970	—	10,007,334
Colombie-Britannique	62,551,238	13,534,073	25,676,240	101,761,551	8,380,326	6,298,697	12,383,372	128,823,946
Yukon	1,712,433	390,280	746,859	2,849,572	524,814	192,767	399,000	3,966,153
Canada	516,015,617	115,815,191	221,423,236	853,254,044	80,702,693	50,506,091	36,848,293	1,021,311,121

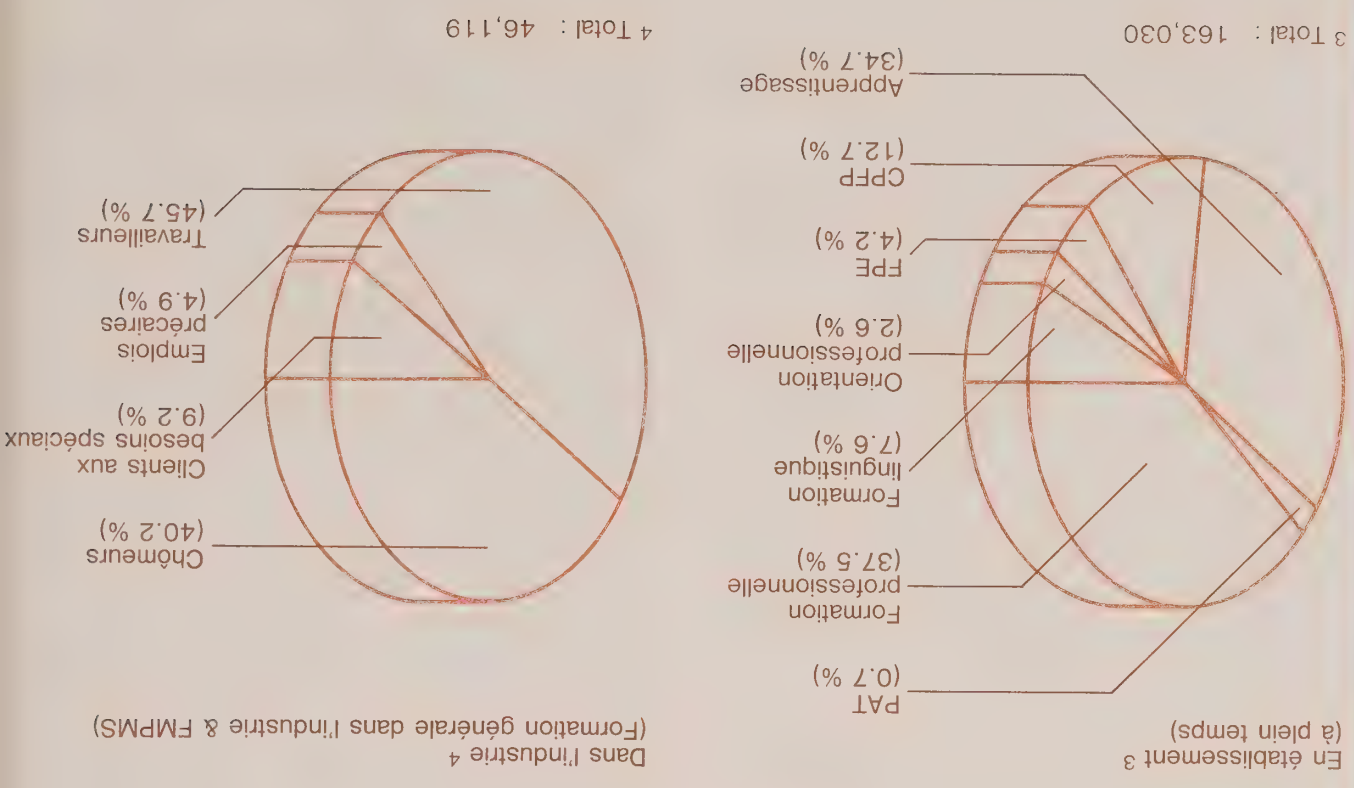


# Figure 1

Programme national de formation: dépenses et stagiaires inscrits  
1983-1984



## Stagiaires inscrits, selon le type de formation





et organismes ont soumis des propositions de projets et de stages dans chaque région de la

CEIC.

En 1983, 33 ministères et organismes ont présenté des propositions de projets dans le cadre du programme Emplois d'été dans le secteur fédéral, créant ainsi 5,751 emplois. Les projets comprenaient des activités dans des domaines tels que l'agriculture et les télécommunications, la recherche, l'interprétation de la nature et la sensibilisation à la nature, et les services sociaux aux autochtones dans les réserves. En 1983, 4,077 emplois supplémentaires ont été créés pour les étudiants grâce aux stages mis sur pied dans 41 ministères et organismes fédéraux. Il s'agissait d'emplois de nature spécialisée, scientifique ou technique permettant aux étudiants de niveau postsecondaire d'acquérir une expérience de travail ayant trait à leur domaine d'études.

d'au moins six semaines et d'au plus 18 semaines consécutives. Les emplois et les secteurs dans lesquels des emplois peuvent être créés sont déterminés en fonction des priorités nationales et régionales, des caractéristiques industrielles régionales, ainsi que du taux de chômage étu-

diant dans les régions.

À l'été 1983, 9,614 projets mis sur pied dans les collectivités et parrainés par les administrations locales, les organismes communautaires, les associations professionnelles, commerciales et autres, ont créé approximativement 43,083 emplois pour les étudiants du Canada, à un coût total de \$84,4 millions.

Les stages d'Été Canada permettent aux étudiants d'occuper des emplois axés sur leur carrière. Les subventions salariales sont fixées d'après les taux de salaire minimum dans les provinces. Un montant supplémentaire d'au plus \$35 par semaine de travail est offert pour couvrir d'autres frais.

Mis sur pied à titre expérimental en 1982, le programme des stages a été élargi pour permettre la participation de différents organismes locaux et nationaux bénévoles et sans but lucratif, y compris des associations professionnelles et commerciales. En 1983, un programme pilote a été mis en œuvre avec le secteur privé. Il existe également des stages de longue durée pouvant se poursuivre pendant un maximum de trois étés consécutifs, qui assurent aux participants un apprentissage progressif par l'accomplissement de tâches diversifiées et stimulantes.

En 1983, environ 3,765 stages ont été créés par des organismes à but non lucratif, exigeant une dépense de \$10 millions. Le programme pilote, pour sa part, a fourni 1,913 emplois sous forme de stages dans le secteur privé, à un coût de \$5 millions.

Les différents programmes de création d'emplois d'été mis sur pied dans les années passées par les ministères et les organismes fédéraux ont été réunis au sein du programme Été Canada 1983. Les crédits alloués à ce titre s'élevaient à \$28 millions. En tout, 46 ministères



Les organismes, à l'exception des gouvernements particuliers, pour accéder au marché du travail.

Le Programme Compagnie de travailleurs aide les personnes très défavorisées sur le plan de l'emploi à acquérir les compétences et la préparation nécessaires pour s'intégrer au marché du travail. Les groupes communautaires et le secteur privé organisent et dirigent des projets visant à fournir des services de counselling et d'orientation professionnelle, des expériences en milieu de travail et d'autres formes d'aide. Les promoteurs de projets doivent établir un programme des activités, ainsi que des normes de rendement et des objectifs opérationnels pour être évalués. Les personnes qui ont participé au Programme Compagnie de travailleurs peuvent s'inscrire au Programme Accès-carrière pour accéder au marché du travail.

Compagnie de travailleurs

antérieurs affilés.

En vertu du processus de fusionnement des programmes de création d'emplois, Accès-carrière a absorbé un certain nombre de programmes antérieurs dont : le Programme d'emploi pour les innovations technologiques (PEIT), le Programme de subvention salariale transférable (PSTT), les Projets de services communautaires du Canada (PSCC) et le Programme en faveur des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi (PDPE). La date d'entrée en vigueur du fusionnement était le 13 septembre 1983. Les données indiquées aux tableaux 8 à 12 comprennent les activités du Programme Accès-carrière et des programmes

En 1983-1984, 44,100 personnes ont participé au Programme Accès-carrière et aux programmes qui y ont été fusionnés, à un coût de \$50,000 pour la même période.

Une association formée de plus d'un groupe ou d'un organisme communautaire, et intervenant au nom de la clientèle des programmes aux niveaux métropolitain, provincial ou territorial, peut recevoir jusqu'à \$100,000 pour une période de 12 mois consécutifs. Un groupe ou un organisme communautaire individuel peut

Les projets Été Canada doivent offrir au moins un emploi à temps plein pour une période

**Été Canada**

Le Programme Été Canada 1983 a fourni aux étudiants qui retournaient aux études à l'automne, environ 59,000 emplois dans les secteurs public et privé, grâce à la création de projets et de stages liés à leur domaine d'étude. On a prévu des mesures spéciales visant à promouvoir l'embauchage d'étudiants autochtones et handicapés, et d'étudiantes dans des emplois

coûté \$32.6 millions.

En 1983-1984, 2,800 personnes ont participé au Programme Compagnie de travailleurs et aux programmes antérieurs affiliés. Ces activités ont

L'aide financière au titre des salaires des participants aux projets ne dépassent pas \$350,000 par année. Les groupes, organismes ou associations qui participent aux projets de Compagnie de travailleurs au niveau national peuvent obtenir une subvention maximale de \$100,000 pour une période de douze mois. Le montant versé au titre des frais autres que les salaires et les avantages sociaux ne peut excéder 50 % de tous les frais, après déduction des dépenses en investissement autorisées. Un montant de \$30,000 peut, dans certains cas, être versé pour l'achat de fournitures essentielles à la réalisation nationale d'évaluation.

fédéral et provinciaux, peuvent faire fonction de promoteurs et d'employeurs. Les municipalités et les conseils scolaires peuvent être admissibles, à condition que le gouvernement provincial ne s'y oppose pas. Les participants sont des personnes très désavantagées sur le plan de l'emploi en raison d'un manque d'instruction, de formation ou d'expérience d'emploi, ou de handicaps physiques ou mentaux. Certains projets peuvent comprendre une phase d'élaboration pouvant durer jusqu'à six mois, pour des projets d'une durée globale de 36 mois; d'autres peuvent avoir une phase opérationnelle durant jusqu'à 36 mois, et pouvant être prolongée une autre année, sous la recommandation du Com-



CLB, selon les besoins et les plans des collectivités. Les sociétés CLB supportent et financent des projets de développement de l'emploi dans le secteur commercial, conformément à la stratégie globale de développement régional. Pour être promoteurs de projets, les organismes doivent représenter les intérêts de développement communautaire de collectivités comptant 50,000 personnes ou moins. Les projets de courte durée doivent répondre aux priorités régionales et comprendre des activités qui produiront des emplois permanents. Les nouvelles entreprises proposées pour appuyer le milieu des affaires en favorisant le développement communautaire, ne doivent pas faire concurrence aux travailleurs qui ont déjà un emploi ni les obliger à se déplacer. Les sociétés CLB reçoivent des ressources pour offrir des services de planification destinés au développement de l'emploi.

Les salaires versés sont conformes aux taux en vigueur. Un montant d'au plus \$100,000 est versé par année pour les projets de planification; les projets d'infrastructure peuvent recevoir jusqu'à \$350,000 par année, pour deux ans; et les projets de création d'entreprise, \$350,000 par année, pendant cinq ans.

Les sociétés peuvent obtenir \$130,000 en aide financière directe et \$220,000 en subventions par année, pendant trois ans; un financement majoré peut s'obtenir pour deux autres années. En 1983-1984, le Programme CLB et les programmes qui l'ont précédé ont absorbé \$109.5 millions et engendré 16,481 emplois.

Parmi les programmes antérieurs qui ont été incorporés au Programme CLB suite au processus de fusionnement, on compte le Programme d'aide au développement économique local (ADEL) et les Projets de développement communautaire du Canada (PDCC). Les tableaux 8 à 12 comprennent des données des programmes antérieurs et du Programme CLB.

**Accès-carrière**

Accès-carrière est un programme de subvention salariale conçu pour offrir des possibilités d'emplois aux personnes qui n'ont aucune ex-

Le montant de la subvention varie selon les caractéristiques et les besoins des participants. Dans certains cas, un montant supplémentaire de \$10,000 peut être versé au titre du matériel spécial ou de l'aménagement des lieux de travail afin de permettre l'embauchage de personnes handicapées. Les travailleurs visés par l'aide financière ont droit à une somme maximale de \$100 au titre des vêtements de sécurité. Les organismes sans but lucratif et de bienfaisance peuvent obtenir \$80 de plus par semaine, par employé subventionné pour couvrir les frais de déplacement de l'employé. L'aide financière maximale au titre d'un travailleur est de \$30,000.

Le montant de la subvention varie selon les caractéristiques et les besoins des participants. Dans certains cas, un montant supplémentaire de \$10,000 peut être versé au titre du matériel spécial ou de l'aménagement des lieux de travail afin de permettre l'embauchage de personnes handicapées. Les travailleurs visés par l'aide financière ont droit à une somme maximale de \$100 au titre des vêtements de sécurité. Les organismes sans but lucratif et de bienfaisance peuvent obtenir \$80 de plus par semaine, par employé subventionné pour couvrir les frais de déplacement de l'employé. L'aide financière maximale au titre d'un travailleur est de \$30,000.

Les subventions peuvent couvrir une période d'au plus 12 mois et atteindre jusqu'à 85 % du salaire brut des employés, mais ne doivent pas dépasser \$500 par semaine. L'aide financière maximale au titre du salaire par employé est de \$15,000.

Le montant de la subvention varie selon les caractéristiques et les besoins des participants. Dans certains cas, un montant supplémentaire de \$10,000 peut être versé au titre du matériel spécial ou de l'aménagement des lieux de travail afin de permettre l'embauchage de personnes handicapées. Les travailleurs visés par l'aide financière ont droit à une somme maximale de \$100 au titre des vêtements de sécurité. Les organismes sans but lucratif et de bienfaisance peuvent obtenir \$80 de plus par semaine, par employé subventionné pour couvrir les frais de déplacement de l'employé. L'aide financière maximale au titre d'un travailleur est de \$30,000.

Les subventions peuvent couvrir une période d'au plus 12 mois et atteindre jusqu'à 85 % du salaire brut des employés, mais ne doivent pas dépasser \$500 par semaine. L'aide financière maximale au titre du salaire par employé est de \$15,000.



L'objectif de CLÉ est d'accroître le nombre d'emplois permanents dans les localités où le chômage élevé est un problème constant. CLÉ finance des projets visant à développer l'infrastructure des collectivités, des projets d'établissement d'entreprises ou de sociétés

## Le Programme Croissance locale de l'emploi (CLE)

ques des programmes antérieurs.

nant Canada au travail comprennent des statistiques dans les tableaux à la fin de la section concernant l'Assurance-chômage. Les données indiquées (RELAIS) et les Projets créateurs d'emplois de Programme de relance de l'aide à l'emploi. Parmi ces anciens programmes, on compte le travail, en vigueur depuis le 13 septembre 1983, d'emplois font partie intégrante de Canada au tain nombre d'anciens programmes de création Depuis le processus de fusionnement, un certain nombre d'anciens programmes de création

participe au programme Canada au travail et aux programmes qui y ont été fusionnés. Coût : \$723,1 millions.

En 1983-1984, 232,800 personnes ont participé au programme Canada au travail et aux programmes qui y ont été fusionnés. Coût : \$723,1 millions.

Les projets doivent permettre de créer au moins trois emplois, pour une période d'au moins six semaines et d'au plus 52 semaines. Les prestations salariales maximales sont de \$325 par personne et par semaine de travail, y compris jusqu'à \$125 pour d'autres frais. En vertu de l'article 38 de la Loi sur l'assurance-chômage, une prestation salariale d'au plus \$315 par personne et par semaine de travail en plus d'un supplément de \$125 peuvent être versés. L'aide financière disponible peut aller jusqu'à \$100,000 pour les projets d'une importance exceptionnelle, si le financement peut être partagé avec d'autres sources.

En 1983-1984, 232,800 personnes ont participé au programme Canada au travail et aux programmes qui y ont été fusionnés. Coût : \$723,1 millions.

secteurs, ainsi que les particuliers sont ad-

Les promoteurs et les employeurs de tous les la collectivité sans causer de dépendance. buent à l'amélioration des biens et services de tent le nombre d'emplois permanents et contri- qui stimulent la reprise économique, augmen- d'œuvre. Le programme favorise les activités travail et à éviter les perturbations dans la main- chômeurs. Il contribue à stabiliser le marché du emplois temporaires productifs destinés aux Le Programme Canada au travail crée des

## Canada au travail

fusionnés en quatre programmes principaux.

Afin de mieux cerner ces trois objectifs généraux, 12 programmes déjà en place ont été fusionnés en quatre programmes principaux.

La politique en matière de création directe d'emplois pour les années 1980 comporte les

La mise en vigueur du fusionnement des programmes de création directe d'emplois a été annoncée lors du discours sur le budget, le 19 avril 1983.

## Fusionnement des programmes de création directe d'emplois

### Création d'emplois

25,703 travailleurs à un coût de \$55,492,628.

En 1983-1984, les accords de travail partagé concernant les mises à pied portaient sur des périodes d'au moins six semaines et d'au plus 38 semaines (26 semaines et une prolongation possible de 12 semaines); dans le cas de licenciements, les accords peuvent durer jusqu'à 50 semaines.

En 1983-1984, les accords de travail partagé concernant les mises à pied portaient sur des périodes d'au moins six semaines et d'au plus 38 semaines (26 semaines et une prolongation possible de 12 semaines); dans le cas de licenciements, les accords peuvent durer jusqu'à 50 semaines.



## Programme canadien pour un renouveau industriel

En 1981, le gouvernement a annoncé un programme de cinq ans doté d'un budget de \$267 millions, visant à favoriser la viabilité des industries du textile, du vêtement, de la chaussure et du tannage (TVCT), et à aider les collectivités et les travailleurs les plus touchés par la libéralisation graduelle du commerce international dans ces secteurs. Le Programme canadien pour un renouveau industriel (PCRI) est conçu pour faciliter la restructuration, le raffermissement et la modernisation des entreprises dans les secteurs précités, en vue d'élargir et diversifier la base économique des collectivités qui dépendent grandement de ces industries. De plus, il aide les travailleurs licenciés à trouver de nouveaux emplois ou à profiter d'une retraite anticipée.

Parmi les 24 régions qui sont largement dépendantes des industries TVCT, sept ont été choisies en 1982 pour recevoir l'aide du PCRI. Ces régions sont les suivantes : Trois-Rivières, Cap-de-la-Madeleine, Grand-Mère, Shawinigan, (Québec); Drummondville (Québec); Victoriaville, Princeville et Plessisville (Québec); Sherbrooke et Magog (Québec); Valleyfield (Québec); Cornwall (Ontario); et Hawkesbury (Ontario).

Le PCRI constitue une série de mesures d'adaptation de l'industrie et de la main-d'œuvre destinées aux entreprises et aux travailleurs des industries du textile, du vêtement, de la chaussure et du tannage. Les travailleurs touchés des secteurs TVCT ont non seulement accès aux programmes et services courants de la CEIC en matière de formation, de mobilité, de création d'emplois et de placement, habituellement disponibles, mais aussi à des subventions salariales de l'aide majorée à la mobilité et à des allocations de formation majorées; de plus, une aide spéciale à la création d'emplois peut être offerte dans les collectivités les plus sévèrement touchées.

Depuis le 1<sup>er</sup> mars 1984, les mesures spéciales d'adaptation de la main-d'œuvre du

PCRI sont applicables à tous les travailleurs du Canada qui travaillaient dans ces industries et ont été licenciés.

Les mesures d'adaptation de la main-d'œuvre du PCRI prévoient également la possibilité, offerte à tous les travailleurs des industries en question, de se prévaloir du Programme d'aide à l'adaptation des travailleurs (retraite anticipée) de Travail Canada. Ce programme est administré par la Commission. Les mesures d'adaptation de l'industrie prévoient, d'une part, une aide aux entreprises TVCT rentables, dans le cadre du Programme sectoriel d'aide aux entreprises et, d'autre part, une aide aux entreprises d'autres secteurs industriels situées dans les régions désignées ou prêtes à s'y établir, dans le cadre du Programme de développement commercial et industriel.

En 1983-1984, quelque 13,600 travailleurs des industries du textile, du vêtement, de la chaussure et du tannage ont tiré profit des programmes de la Commission, ce qui a exigé des dépenses d'environ \$12.6 millions.

### Travail partagé

Le Programme de travail partagé est conçu pour éviter les mises à pied et permettre aux travailleurs de partager volontairement le travail disponible. Aux termes de ce programme, les travailleurs sont rémunérés par leur employeur pour les jours travaillés et touchent des prestations d'assurance-chômage pour les jours chômés, conformément à l'entente, pourvu que certaines conditions soient remplies.

Le budget de ce programme pour l'année civile 1984 est de \$90 millions.

Le 19 mai 1983, le Cabinet a élargi le champ d'application de la formule de travail partagé et de formation qui, jusqu'au 27 mai 1984, touchait également les mises à pied. Un nouveau programme, en vigueur depuis le 25 mai 1983, réunit formation et travail partagé et permet ainsi aux travailleurs de recevoir, pendant les jours de "travail partagé", une formation les préparant pour d'autres emplois et les aidant à acquérir les compétences nécessaires pour satisfaire aux besoins des nouvelles technologies.



le développement de l'emploi agricole ont été signés avec toutes les provinces, sauf l'Alberta et Terre-Neuve.

## Services de main-d'œuvre agricole du Canada

Les Services de main-d'œuvre agricole du Canada (SMAC), qui sont administrés par des entrepreneurs indépendants, fonctionnent comme des bureaux de placement dans les collectivités agricoles. Ils travaillent en collaboration avec les Centres d'Emploi du Canada en vue d'aider les agriculteurs locaux à trouver de la main-d'œuvre et les travailleurs agricoles, un emploi. On compte 65 SMAC répartis dans les régions agricoles importantes du pays. En 1983, les SMAC ont permis de combler 215,406 postes vacants. En outre, les Centres d'Emploi du Canada ont placé 23,600 travailleurs agricoles et ont facilité le déplacement des travailleurs vers les régions agricoles. Le budget des Services de main-d'œuvre agricole pour l'année financière 1983-1984 s'élevait à \$5.6 millions.

Les Commissions locales de la main-d'œuvre agricole (CLMC) offrent des services consultatifs aux SMAC et établissent des lignes directrices concernant les salaires, les conditions de travail et l'hébergement des travailleurs engagés par l'intermédiaire de ces services.

## Programmes des travailleurs agricoles saisonniers

Ces programmes s'occupent de faire venir de la main-d'œuvre étrangère afin de satisfaire les besoins temporaires des employeurs offrant des emplois agricoles saisonniers. En 1983, les Antilles ont fourni 3,952 travailleurs et le Mexique, 612. La plupart d'entre eux ont été engagés dans des fermes et des conserveries de l'Ontario, tandis qu'un petit nombre seulement ont été envoyés en Alberta, au Manitoba et au Québec.

travailleurs et aux collectivités ayant des difficultés d'adaptation particulièrement graves. Le programme s'est terminé le 31 mars 1984.

Les mesures adoptées par le PAIM pour faciliter l'adaptation de l'industrie et de la main-d'œuvre sont établies en fonction des ressources généralement disponibles localement. Elles consistent, d'une part, en une subvention salariale transférable pour le réembauchage de travailleurs âgés et la création directe d'emplois supplémentaires et, d'autre part, en une aide accrue pour la formation et la mobilité. Les mesures d'adaptation locale comprennent également le versement, par la Commission, des prestations de retraite anticipée.

Des comités d'aide à l'adaptation communautaire ont été mis sur pied dans chaque collectivité désignée. Ces comités, formés de représentants des entreprises, de la main-d'œuvre et des organismes gouvernementaux locaux, donnaient des conseils touchant les besoins en matière de développement économique et social. Les comités, de plus, constituaient un organe central facilitant la coordination des mesures PAIM et leur intégration au sein de l'ensemble des programmes fédéraux, provinciaux et municipaux.

Un certain nombre de collectivités ont été désignées par le Cabinet fédéral pour recevoir de l'aide en vertu du PAIM. L'aide est accordée pour une période initiale d'un an et peut être prolongée pour deux autres périodes de six mois. Sept prolongations étaient en vigueur pendant toute l'année ou une bonne partie de l'année 1983-1984.

## Accords fédéraux-provinciaux sur le développement de l'emploi agricole

En 1983-1984, le gouvernement fédéral a engagé quelque \$1.1 million dans des projets cofinancés. Il s'agissait, par exemple, de projets d'amélioration de logements pour les travailleurs agricoles saisonniers, de transport quotidien des travailleurs affectés à la récolte, de recherches sur le marché du travail et de publicité. Des accords fédéraux-provinciaux sur



## Service consultatif de la main-d'œuvre

Le Service consultatif de la main-d'œuvre (SCM) encourage la collaboration entre les employeurs et les travailleurs afin d'effectuer dans la main-d'œuvre les changements nécessaires par les innovations technologiques et la situation économique instable.

La Commission assume jusqu'à 50 % des frais liés à la mise sur pied de comités d'adaptation, aux termes d'accords officiels conclus avec les travailleurs et les employeurs et, dans certains cas, les gouvernements provinciaux. Les fonctionnaires de la Commission font également office de conseiller auprès des comités.

En 1983-1984, 558 nouveaux accords du SCM ont été conclus en vue d'examiner les problèmes de planification et d'adaptation de la main-d'œuvre. Les dépenses de la Commission relatives à ces accords et à ceux qui ont été reportés de 1982-1983 se sont élevées à \$6.8 millions.

L'an dernier, le SCM a continué de s'occuper de l'administration des comités d'aide à l'adaptation communautaire dans le cadre du Programme d'adaptation de l'industrie et de la main-d'œuvre (PAIM). En outre, le SCM a continué de s'occuper de la négociation et du contrôle des accords de travail partagé, ainsi que globales du Programme de travail partagé.

Le PAIM comptait, en 1983-1984, huit comités d'aide à l'adaptation communautaire, lesquels ont exigé de la part de la Commission des dépenses de \$0.25 million.

## Programme d'adaptation de l'industrie et de la main-d'œuvre

Le Programme d'adaptation de l'industrie et de la main-d'œuvre a été conçu dans le but de promouvoir la restructuration et la diversification industrielles, et d'offrir aux collectivités désignées, aux travailleurs et aux entreprises une aide supplémentaire pour l'adaptation de la main-d'œuvre. Le PAIM a été annoncé en janvier 1981 comme étant un programme expérimental de trois ans destinés à venir en aide aux

Chaque projet contient des programmes spéciaux, souvent innovateurs, créés dans le but d'accroître l'emploi régional et national, et l'activité industrielle, ainsi que les avantages socio-économiques. Ces projets prévoient par ailleurs la mise en œuvre de méthodes progressives spéciales.

En 1983-1984, des comités de planification des ressources humaines réunissant des représentants du gouvernement et de l'industrie, ont été formés en vue d'intensifier la consultation et la coopération sur la côte Est.

La Commission a mis au point une banque de données sur la main-d'œuvre disponible, à l'intention des Provinces atlantiques, pour subvenir aux besoins du projet de mise en valeur du champ pétrolier Hibernia, au large de Terre-Neuve, et du projet d'exploitation de gaz naturel Venture, au large de la Nouvelle-Écosse. En outre, les nouveaux programmes de formation, les initiatives visant à faciliter l'embauchage des résidents de la localité, des femmes et des membres des groupes cibles, ainsi que les mesures adoptées pour augmenter le nombre de Canadiens travaillant dans les installations côtières, ont donné de très bons résultats.

## Subventions et contributions pour la création d'emplois

En 1983-1984, la Commission a consacré \$43,786,246 à l'égard des projets entrepris dans le cadre de cette initiative.

## Travailleurs étrangers

La Commission facilite et appuie l'embauchage de travailleurs étrangers lorsque cette pratique permet de maintenir ou de créer des emplois au Canada, d'apporter de nouvelles compétences sur le plan technologique, d'assurer la formation de Canadiens ou d'élargir la capacité de production du pays. Cependant, la Commission veille également à ce que l'embauchage de travailleurs étrangers n'ait pas d'effet négatif sur les emplois et les débouchés offerts aux Canadiens.



accès aux nouveaux débouchés résultant des investissements publics et privés. Les changements dans la demande de travailleurs, amenés par le besoin d'acquiescer de nouvelles compétences et de restructurer l'industrie, peuvent être abordés de façon à ce qu'ils aient des répercussions minimales sur les travailleurs, les entreprises et les collectivités touchées.

La Commission fait appel à de nombreux moyens pour encourager la planification des ressources humaines. Depuis avril 1981, le ministère de l'Emploi et de l'Immigration a conclu des accords en matière de planification des ressources humaines dans des secteurs allant de l'industrie aérospatiale et des chantiers maritimes à l'industrie minière et à la construction mécanique. Les ententes se sont révélées d'efficaces instruments pour lier les efforts des associations industrielles à ceux de la Commission, en vue de cerner les problèmes du marché du travail et de trouver les moyens de les régler. Les agents de la Commission travaillent également en étroite collaboration avec d'autres secteurs de l'industrie qui n'ont pas encore signés d'ententes relatives à la planification des ressources humaines. Ces industries comprennent, entre autres, le secteur forestier, les pâtes et papiers, les pêches, le tourisme, les transports, l'industrie pétrolière et gazière.

Les Bureaux régionaux de la Commission ont également pris un grand nombre d'initiatives destinées à promouvoir la planification des ressources humaines. De nombreuses régions négocient et réalisent leurs propres accords de planification de ressources humaines. D'autres adaptent des programmes existants, comme le Service consultatif de la main-d'œuvre et le processus d'approbation des travailleurs étrangers, pour inciter les intéressés à mettre au point des plans concernant leurs besoins en ressources humaines.

En outre, la Commission saisit chaque occasion de participer à l'élaboration des programmes d'autres ministères fédéraux, pour s'assurer qu'ils tiennent compte des questions de planification des ressources humaines.

Le nouveau Programme de développement régional et industriel, du ministère de l'Expansion industrielle régionale, compte des dispositions voulant que les personnes demandant de l'aide en vertu de ce programme préparent des plans de ressources humaines, si la Commission croit que certaines questions à ce sujet devraient être examinées avant que les projets ne soient approuvés. De cette façon, la Commission s'assure que les problèmes reliés au marché du travail peuvent être résolus et qu'ils ne compromettent pas la réussite des projets.

Dans le cadre de son programme de services de gestion, la Banque fédérale de développement, en collaboration avec la Commission, offre aux petites entreprises des ateliers d'information sur la planification des ressources humaines.

La Commission a fait en sorte que les questions de développement et de planification des ressources humaines ne soient pas mises de côté dans les ententes de développement économique et régional, négociées entre le gouvernement fédéral d'une part et les différentes provinces et les territoires individuellement, d'autre part, ainsi que dans les ententes auxiliaires sectorielles qui s'y rapportent. Par exemple, le ministère de l'Environnement et Énergie, Mines et Ressources Canada ont accepté d'inclure des éléments de planification des ressources humaines dans leurs ententes auxiliaires sectorielles. En 1983-1984, une entente auxiliaire sur la planification des ressources humaines a été conclue avec le gouvernement des Territoires-du-Nord-Ouest, a été signée. Des ententes semblables en sont actuellement à différentes étapes dans leur négociation avec les gouvernements provinciaux.

Le gouvernement fédéral et l'industrie pétrolière et gazière s'efforcent d'accroître la participation des Canadiens aux activités de développement et de prospection. Les plans de programmes d'allocation du Canada sont négociés avec les groupes ou particuliers qui ont passé des ententes de prospection, avant la mise en marche des programmes de travail.



En 1983-1984, 36 % des stagiaires dans le Programme national de formation dans l'industrie étaient des jeunes de moins de 25 ans.

Des projets spéciaux à l'intention des jeunes se sont poursuivis dans le cadre de la FGI. Des consortiums d'employeurs à Montréal et à Winnipeg, et le Board of Trade de Halifax paraissent des projets qui constituent des initiatives de formation conjointes entre la FGI et le secteur privé. Habituellement, environ 75 % de l'aide provient de la FGI, et 25 % du secteur privé.

Les projets viennent aider les jeunes qui sont désavantagés sur les plans social, économique et scolaire à se qualifier pour un emploi permanent. Environ les deux tiers du cours de six mois sont consacrés à l'étude en classe dans les domaines suivants : mathématiques, communications, dactylographie, pratique commerciale, connaissances de base essentielles dans les métiers de col bleu et relations humaines. Le reste du cours est consacré à la formation sur place. Des études réalisées trois mois après la fin des cours ont indiqué que 75 % des jeunes occupaient des emplois rémunérés.

Le programme de formation en établissement a continué de mettre l'accent sur les jeunes. En 1983-1984, 45 % du budget à ce titre (ne comprenant pas les prestations d'assurance-chômage) a été affecté à la formation de 72,772 jeunes.

## Planification des ressources humaines

La Commission collabore de plus en plus avec ses partenaires économiques — entreprises, main-d'œuvre, organismes non gouvernementaux et autres ministères et échelons du gouvernement — pour s'assurer que les changements dans le marché du travail causés par l'évolution de la situation économique sont traités de façon efficace. Grâce à la planification des ressources humaines, les employeurs canadiens pourront disposer de la main-d'œuvre qualifiée dont ils ont besoin pour réaliser des projets d'investissement et d'affaires. Les Canadiens et les Canadiennes auront, les premiers,

mes). En 1983-1984, cette initiative a été mise en œuvre dans le cadre de la FGI et de la FMPMS. Plus de 200 professions étaient admissibles, comprenant les métiers spécialisés et les professions techniques.

En 1983-1984, dans le cadre de la FGI, 1,422 femmes ont commencé des cours de formation dans des professions très spécialisées, traditionnellement exercées par des hommes; ce qui représente une augmentation de 16 % par rapport à l'année précédente. Ces cours ont nécessité des déboursés de \$5.1 millions. Des cours de formation semblables ont été donnés à 543 femmes dans le cadre de la FMPMS, soit plus de quatre fois le nombre de l'année dernière; ces cours ont exigé des dépenses de \$4.9 millions. Le pourcentage des femmes qui ont suivi des cours de formation dans des professions non traditionnelles, par rapport à l'ensemble des femmes qui ont été formées dans le cadre de la FGI, s'est maintenu à 17 %.

Pour ce qui est de la formation en établissement, 3,455 femmes ont entrepris une formation professionnelle ou à une formation par apprentissage visant des professions non traditionnelles. Pour s'assurer que les femmes auront la possibilité d'obtenir des emplois non traditionnels et pour augmenter la participation de ces dernières au programme de formation de façon à ce que cette participation atteigne leur niveau de participation sur le marché du travail, on leur avait réservé 30 % des places dans les cours techniques et la formation en établissement concernant les professions définies comme non traditionnelles. En 1983-1984, les crédits affectés pour aider à subvenir aux besoins de leurs dépendants au cours de la formation ont été augmentées de 150 %.

## Autochtones

Plus de \$12 millions ont été engagés dans le cadre du programme FGI pour assurer la formation de 2,650 autochtones; 80 autres ont été formés dans le cadre de la FMPMS à un coût de \$0.9 million. On compte 10,049 autochtones qui ont commencé à suivre des cours de formation en établissement à un coût approximatif de \$42.5 millions.



aux travailleurs d'améliorer d'une part leur aptitude à occuper un emploi et d'autre part leur capacité de gains.

La Commission passe des contrats avec des employeurs individuels ou des groupes d'employeurs pour rembourser une partie des frais rattachés aux projets de formation des employés, projets qui sont définis en fonction des lignes directrices du programme et des besoins actuels en matière de formation.

Le Programme national de formation dans l'industrie comprend la Formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée (FMPMS) et la Formation générale dans l'industrie (FGI).

Les principales différences entre la FMPMS et la FGI sont la durée de la formation et la désignation des professions dans l'un ou l'autre des programmes. Dans le cadre de la FGI, le gouvernement fédéral verse une aide financière aux employeurs pendant une période d'un an; concernant la FMPMS, cette aide peut s'étendre sur une période allant jusqu'à deux ans, parce que les métiers entrant dans cette catégorie demandent une formation beaucoup plus longue. La FMPMS assure une formation à long terme dans des professions qui connaissent des pénuries aiguës de main-d'œuvre. La FGI, par contre, offre une formation de plus courte durée aux membres des groupes cibles, comme les chômeurs, les autochtones, les femmes et les clients ayant des besoins spéciaux.

Ce sont surtout les petits employeurs qui ne sont pas en mesure d'offrir la formation dans les métiers spécialisés complexes qui se sont prévus de ces programmes.

En 1983-1984, 33,600 travailleurs ont reçu une formation par l'entremise de la FGI, au coût de \$81 millions, tandis que 12,519 travailleurs ont été formés grâce au programme FMPMS, au coût de \$50 millions.

## Caisse d'accroissement des compétences professionnelles

La Caisse d'accroissement des compétences professionnelles fournit les crédits nécessaires à l'établissement, à l'expansion et à la modernisa-

## Programme de normes interprovinciales

La Caisse d'accroissement des compétences professionnelles contribue à accélérer le perfectionnement des travailleurs pour surmonter les graves pénuries de main-d'œuvre prévues dans les professions techniques et spécialisées.

Ce programme vise à accroître la mobilité interprovinciale des compagnons, hommes et femmes, dans certains métiers, à améliorer et à parfaire les programmes de formation destinés aux travailleurs spécialisés, ainsi qu'à élaborer des cours de formation au sein des provinces et des territoires. La Commission maintient un secrétariat dont le rôle est de coordonner les activités des provinces pour s'assurer que la formation donnée atteint les niveaux de compétence acceptables pour un certain nombre de métiers. Chaque année, environ huit nouveaux examens interprovinciaux de métiers sont préparés et publiés. Lorsque les travailleurs réussissent ces examens, le sceau rouge interprovincial est apposé sur leur certificat d'apprentissage ou leur certificat de travailleur qualifié, ce qui leur permet d'exercer leur métier dans n'importe quelle province. Cette année, 12,360 sceaux rouges ont été délivrés dans 22 métiers et ce, à l'échelle du Canada.

## Mesures spéciales de formation

### Femmes

En 1983-1984, la Commission a mis l'accent sur la formation des femmes dans les professions non traditionnelles, grâce à une initiative spéciale en vertu de laquelle un remboursement majoré était offert aux employeurs en vue de les inciter à former des femmes dans des professions non traditionnelles (professions où 10 % ou moins des travailleurs étaient des fem-



Formation professionnelle

Le Programme national de formation comprend trois éléments :

Programme national de formation en établissement

La formation en établissement effectuée de concert avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, permet de satisfaire la demande du marché en travailleurs spécialisés. Elle augmente également les possibilités d'emploi de ces derniers et leur permet d'être mieux rémunérés. Le Programme national de formation en établissement donne à tous les membres des groupes cibles des chances égales d'obtenir un emploi satisfaisant. En 1983-1984, 231,222 adultes ont commencé à participer au programme qui a exigé de la part du gouvernement fédéral les dépenses suivantes : \$516 millions pour l'achat des cours, \$116 millions pour le versement des allocations et \$221 millions pour les prestations d'assurance-chômage.

La majorité des cours de formation, soit 72 %, portaient sur l'apprentissage et la formation dans les métiers. Les femmes représentaient 30 % de tous les stagiaires des cours de formation dans les métiers. De plus, 81 % des stagiaires à plein temps suivant des cours d'orientation étaient des femmes. Les jeunes de moins de 25 ans représentaient 45 % de tous les stagiaires à plein temps. En outre, 10,049 autochtones ont reçu une formation en vertu de ce programme.

En 1983-1984, des prestations d'assurance-chômage ont été versées aux adultes qui avaient besoin de connaître la deuxième langue officielle pour obtenir un emploi. Auparavant, seuls les autochtones, les immigrants et les Canadiens qui avaient migré dans une autre province pouvaient se prévaloir de cette aide.

**Programme national de formation dans l'industrie**

Ce programme de formation fondé sur les besoins des employeurs aide ces derniers à trouver les travailleurs spécialisés dont ils ont besoin et

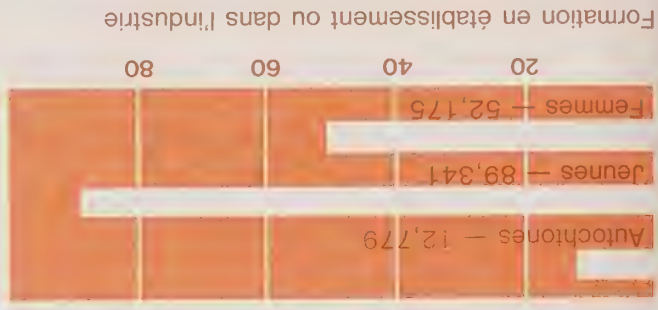
Les gouvernements fédéral et provinciaux, l'industrie privée et les syndicats travaillent de concert afin de former une main-d'œuvre canadienne pleinement adaptée aux besoins d'une économie qui change rapidement.

Les programmes de développement du marché du travail de la CEIC portent principalement sur la formation des travailleurs, la planification des ressources humaines et la création d'emplois. En 1983-1984, la Commission leur a consacré plus de \$2.5 milliards.

Formation

Le Programme national de formation (PNF) représente un investissement majeur du gouvernement fédéral dans le recyclage et le perfectionnement des travailleurs canadiens. Ce programme permet aux employeurs d'obtenir la main-d'œuvre spécialisée dont ils ont besoin et aux travailleurs d'acquérir les compétences nécessaires pour obtenir des emplois mieux rémunérés et plus satisfaisants.

En 1983-1984, 277,341 personnes ont entrepris une formation en établissement ou dans l'industrie au coût de \$984 millions. Le nombre total comprend les membres des groupes suivants :



Formation en établissement ou dans l'industrie

Au cours de la même période, 126 projets de la Caisse d'accroissement des compétences professionnelles ont été approuvés, entraînant une dépense de \$118.6 millions devant être répartis sur plusieurs années financières. En 1983-1984, les nouveaux programmes et les programmes permanents ont nécessité une dépense de \$36.8 millions.







# Tableau 2

Résumé de l'activité des programmes et services d'EIC pour les jeunes  
1983-1984

Services d'Emploi		
Centres d'Emploi du Canada	104.0	1,030,000*
Centres d'Emploi du Canada sur le campus	5.8	178,000
Centres d'Emploi du Canada pour étudiants (CEC-E)	13.4	556,000
Unités spécialisées de services aux jeunes	1.4	3,900
Projets Extension	5.0	50,000
Mobilité de la main-d'oeuvre	4.0	16,000
Programme de stagiaires autochtones	2.3	500
Programme d'échanges nationaux	0.2	4,400
Total partiel		1,838,800
Formation et perfectionnement des compétences		
Programme de formation en établissement	422.7	114,400
Formation générale dans l'industrie (FGI)	41.2	16,300
Formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée	33.2	7,400
Projets de formation des jeunes (FGJ)	1.5	300
Total partiel		138,400
Création d'emplois		
Canada au travail	326.6	111,000
Programme Croissance locale de l'emploi	29.4	4,700
Accès-carrière	69.4	27,000
Compagnie de travailleurs	11.4	1,000
Été Canada – autres composantes	57.2	25,700
CEC et Programme des stagiaires autochtones	15.7**	
Total partiel		169,400
Total des programmes et des services		2,146,600

\* Ce nombre comprend tous les services connexes.  
\*\* Compris dans les services d'emploi.

Dépenses  
(en millions)  
Participants



# Tableau 1

Programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada : activités et dépenses  
1983-1984

Région	Déplacement		Prospection		Voyage spécial		Emploi temporaire		Mobilité des étudiants		Emploi agricole saisonnier		Retour imprévu		Total	
	Nbre	Montant	Nbre	Montant	Nbre	Montant	Nbre	Montant	Nbre	Montant	Nbre	Montant	Nbre	Montant	Nbre	Montant
Terre-Neuve	469	801,967	241	112,583	331	13,155	148	39,784	2	227	71	18,502	—	—	1,262	986,218
Nouvelle-Écosse	240	202,144	226	71,182	277	16,367	10	5,170	3	624	3,635	134,361	—	—	4,391	429,848
Nouveau-Brunswick	243	180,697	124	30,374	117	9,946	24	4,492	1	721	430	74,202	—	—	939	300,432
Île-du-Prince-Édouard	31	26,033	29	16,597	22	2,109	1	185	—	—	334	17,333	—	—	417	62,257
Québec	1,858	1,049,785	1,782	399,159	138	5,736	815	98,688	10	7,342	4,921	707,025	6	764	9,530	2,268,499
Ontario	2,427	1,501,756	1,242	427,392	316	17,820	378	48,109	31	7,155	14,785	1,006,975	19	2,648	19,198	3,011,855
Manitoba	178	163,234	140	45,013	119	10,608	16	3,731	—	—	7	54,498	—	—	460	277,084
Saskatchewan	246	171,477	119	35,074	30	3,574	3	337	—	—	4	266	—	—	402	210,728
Alberta et Territoires-du-Nord-Ouest	987	934,427	249	85,486	40	13,279	34	4,817	2	462	10	1,030	3	3,706	1,325	1,043,207
Colombie-Britannique et Yukon	1,564	1,089,895	556	194,674	57	5,756	49	12,532	2	484	1	—	1	130	2,230	1,303,471
Total	8,243	6,121,415	4,708	1,417,534	1,447	98,350	1,478	217,845	51	17,015	24,198	2,014,192	29	7,248	40,154	9,893,599



En collaboration avec les autorités compétentes dans toutes les provinces et les territoires, la Commission a préparé et publié, au cours de 1983-1984, quatre nouvelles analyses sur les professions et une mise à jour. Ces analyses sont utilisées par les enseignants et les responsables de l'apprentissage et de la formation dans l'industrie pour l'élaboration des programmes de cours. C'est également à partir de ces analyses que l'on prépare les examens d'accréditation interprovinciale du Sceau rouge. Cette accréditation permet une plus grande mobilité des travailleurs qualifiés au Canada. D'autres examens de métiers sont préparés à l'aide des analyses, qui servent aussi d'instrument de counselling professionnel et d'emploi.



## Classification nationale des professions

plusieurs années.

### JOBSCAN

La mise au point de JOBSCAN, une nouvelle formule de détermination et de classification des exigences liées à l'emploi, s'est poursuivie. JOBSCAN peut être structuré en fonction de listes de contrôle qui permettent de définir précisément les exigences des offres d'emploi et d'effectuer, en vue de leur placement, une sélection judiciaire parmi les demandeurs d'emploi. JOBSCAN servira également pour les fins de l'assurance-chômage, de l'immigration, de la formation, de la prévision de l'offre et de la demande, et d'autres domaines relevant de la Commission.

Durant l'année financière 1983-1984, de nouvelles listes de contrôle JOBSCAN ont été établies. C'est sur ces listes que les travailleurs définissent leurs aptitudes et leur expérience professionnelles, et que les employeurs précisent les exigences inhérentes aux emplois qu'ils offrent. Certaines de ces listes ont été éprouvées et révisées. On a effectué à divers endroits des essais sur place, et recueilli des données à l'aide de ces listes. L'essai pilote de JOBSCAN à Londres (Angleterre), un projet parrainé par l'Immigration, se continue.

### Clubs de placement

Des clubs de placement ont été établis avec grand succès dans la plupart des régions. Grâce à un cours de formation bien structuré d'une durée de trois semaines et à des activités collectives planifiées, les clients apprennent comment trouver des postes vacants et rédiger leur curriculum vitae et des lettres de demande d'emploi. De plus, on simule des entrevues d'emploi à leur intention. Dans la plupart des clubs de placement, 80 % des participants ont trouvé un emploi.

### Formation des conseillers

La Commission continue de mettre l'accent sur la formation approfondie de ses conseillers en matière d'emploi. Le 31 mars 1984, 1,678 conseillers avaient réussi le cours intitulé "L'utilisation des tests dans le counselling d'emploi", et étaient par conséquent autorisés à les utiliser. Au cours de l'année financière 1983-1984, 30 instructeurs régionaux ont été formés pour donner le cours "L'élément d'évaluation du counselling d'emploi". Plus de 200 conseillers d'emploi ont suivi le cours et toutes les régions ont pris les mesures nécessaires pour donner de nouveau le cours en 1984-1985.

Le cours du module VIII, "Méthodes et matériels de counselling", a été offert dans toutes les régions, et de nombreux conseillers utilisent les auxiliaires de recherche d'emploi et de planification de carrière pour aider leurs clients.

Les cours sont conçus pour améliorer les services de counselling en matière d'emploi offerts aux clients travailleurs, particulièrement ceux qui ne sont pas prêts à travailler. On prévoit la mise en œuvre de deux autres modules de formation au cours de la prochaine année financière.



vices d'emploi. Une série d'analyses, conçues dans le but de réviser, de préciser et de confirmer la responsabilité de la Commission en ce qui concerne l'élaboration et la prestation de services d'emploi sont actuellement en voie de réalisation.

### Contrôle et évaluation

Des progrès considérables ont été réalisés en ce qui concerne l'établissement d'indicateurs de rendement pour évaluer les services rendus aux membres des groupes cibles (les femmes, les jeunes, les autochtones et les personnes handicapées) et aux personnes gravement défavorisées sur le plan de l'emploi. La Commission continue de mettre au point et de perfectionner des systèmes d'évaluation d'une plus grande portée ainsi que des projets de contrôle visant à examiner et à apprécier les résultats des initiatives et des accords opérationnels.

## Auxiliaires de counselling d'emploi

### CHOIX

On continue de produire et d'améliorer un certain nombre d'auxiliaires de counselling destinés aux conseillers en emploi et aux clients. Le système informatisé d'information sur les carrières, CHOIX, a été utilisé tout au long de l'année dans 48 Centres d'Emploi du Canada et, grâce à un service itinérant utilisant des terminaux portatifs, un grand nombre de petites collectivités ont pu en profiter. Un programme d'adaptation du système CHOIX aux micro-ordinateurs a été approuvé, et les spécifications nécessaires aux nouveaux logiciels et machines sont en voie de préparation. La conversion est prévue pour le printemps 1985.

### PLACE

Le système PLACE, conçu pour aider les clients à déterminer et à surmonter les obstacles à l'emploi auxquels ils font face, ainsi que le "Répertoire des professions canadiennes" et "Votre sélecteur personnel de professions" sont toujours très utilisés.

## Amélioration des services

### Automatisation

Du matériel automatisé a été installé dans certains Centres d'Emploi du Canada afin d'en améliorer l'efficacité et de réduire le temps de traitement des offres d'emploi. Le Système de traitement des offres d'emploi (STOE), un système informatique qui diffuse les données sur les offres d'emploi à tous les bureaux d'un secteur urbain, a permis d'améliorer le service au public à Hamilton, à Ottawa-Hull, à Montréal, à Toronto et à Vancouver. Des plans ont été faits pour l'installation du système à Winnipeg et à Edmonton. D'ici 1985, toutes les régions métropolitaines du Canada seront reliées au système STOE. Ce système permettra également à la Commission de déterminer les besoins en ressources humaines des employeurs canadiens.

On travaille actuellement à un système plus efficace qui utilisera des éléments de programme STOE et du programme SISO (un système expérimental mis à l'essai à Bridgewater en Nouvelle-Ecosse), en vue de couvrir toute la gamme des services d'emploi. COMPAS, un système informatisé de renseignements à l'usage des clients, présentant des techniques de recherche d'emploi, a été mis à l'essai dans un CEC. On élabore actuellement ce système en vue d'une utilisation plus étendue.

### Revisitation

L'initiative, entreprise en 1982, visant le perfectionnement progressif des services d'emploi, permettra à la Commission de répondre plus efficacement aux besoins de ses clients. La Commission a amorcé une révision en profondeur de son rendement, en ce qui concerne la prestation de services répondant aux besoins et aux attentes de ses clients de tout le Canada. L'objectif de ce projet est d'améliorer de façon considérable la capacité de la Commission à soutenir des mesures d'adaptation au marché du travail constructives et appropriées. Le Programme de revitalisation comporte quelque 50 projets et s'intéresse à tous les aspects de la gestion et de l'exploitation des ser-



ce qui représente une baisse de 49 % par rapport à l'année scolaire de 1981-1982.

**Unités spécialisées de services aux jeunes**  
On compte maintenant 12 Unités spécialisées de services aux jeunes, deux nouvelles unités ayant ouvert leurs portes en 1983-1984. Elles offrent des services d'emploi aux jeunes de 15 à 19 ans qui ont besoin d'une aide spéciale, parce qu'ils sont socialement et économiquement désavantagés, pour trouver et conserver un emploi productif.

**Programmes d'échanges internationaux**  
Quelque 4,600 étudiants et jeunes travailleurs canadiens ont participé aux Programmes d'échanges internationaux; le Canada pour sa part, a accueilli environ 2,400 jeunes étrangers. Ces programmes, qui comprennent le volet des Echanges d'étudiants et le volet des Echanges de jeunes travailleurs canadiens et étrangers, permettent à ces derniers d'acquérir de l'expérience de travail dans un pays étranger.

**Action positive**

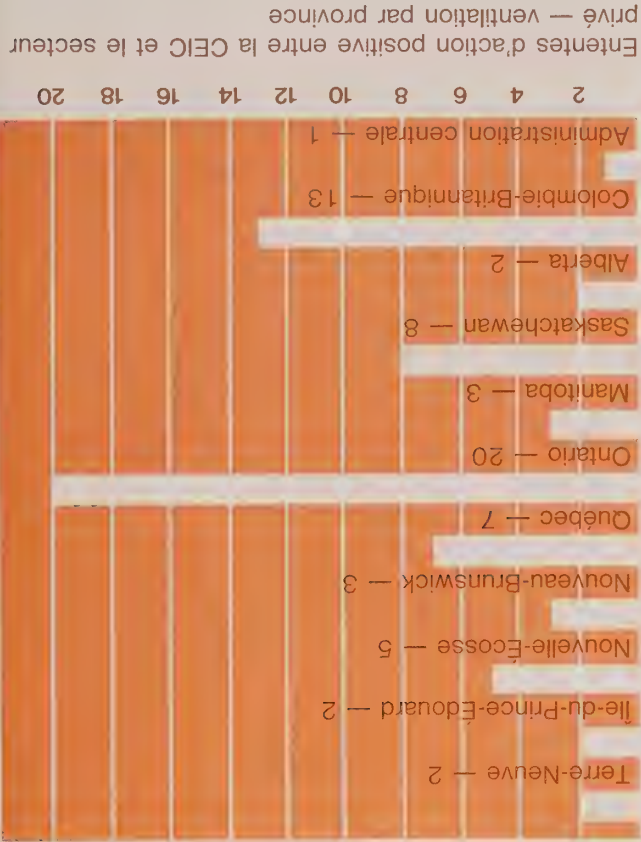
Le Programme d'action positive vise à améliorer les possibilités d'emploi offertes aux travailleurs, pour leur permettre de réaliser pleinement leur potentiel. Il veut atteindre à une juste représentation des groupes cibles désignés, et ce à tous les échelons de l'ensemble des professions exercées par la population active. Ces groupes cibles sont les femmes, les autochtones, les handicapés physiques, ainsi que les personnes de race noire dans le cas de la Nouvelle-Écosse.

Les conseillers du Programme d'action positive aident les employeurs à analyser leur politique et leurs pratiques en matière d'emploi, ainsi que la composition de leur effectif. Ils leur donnent des conseils, et les aident à supprimer les obstacles systémiques auxquels se heurtent les groupes définis et à instaurer les mesures nécessaires pour que ces groupes soient bien représentés.

De plus, le Programme incite les employeurs du secteur privé à adopter les programmes d'Action positive au profit des groupes cibles. Le Programme des contrats fédéraux invite les

sociétés de la Couronne et les entreprises qui fournissent des biens et services à l'administration fédérale, à adopter l'action positive au profit des femmes.

À la fin de mars 1984, 66 entreprises avaient signé des protocoles d'ententes avec la Commission concernant l'action positive, dont 22 en vertu du Programme des contrats fédéraux. Six des 66 ententes ont été conclues à l'échelle nationale, par des entreprises exploitées dans plus d'une province.



Ententes d'action positive entre la CEIC et le secteur privé — ventilation par province

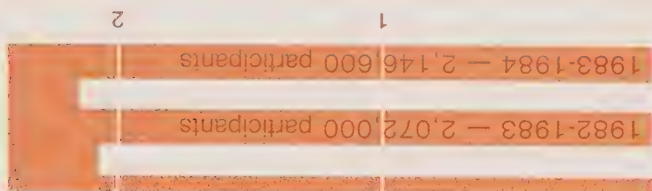
La Commission a par ailleurs travaillé en étroite collaboration avec l'Administration du pétrole et du gaz des terres du Canada (Énergie, Mines et Ressources Canada), afin d'inciter les sociétés qui effectuent de la prospection pétrolière et gazière à inclure les autochtones et les femmes dans leurs plans de ressources humaines.



dévoués, des milieux d'affaires, des milieux syndicaux et d'autres organisations à travers le pays. Ces consultations ainsi que d'autres démarches ont permis la collecte de données en vue de publier deux documents de travail qui guideront la recherche de solutions et l'élaboration d'une politique globale concernant les jeunes du Canada.

### Les jeunes et le marché du travail

Au cours de l'année financière 1983-1984, la Commission a considérablement augmenté son aide aux jeunes chômeurs ou sous-employés. En effet, cette aide est passée de \$853 millions en 1982-1983 à \$1.113 milliard en 1983-1984.



Participation des jeunes au marché du travail

**Centres d'Emploi du Canada pour étudiants** D'avril à septembre 1983, quelque 450 Centres d'Emploi du Canada pour étudiants offraient leurs services par l'intermédiaire d'environ 1,500 étudiants du deuxième cycle du secondaire et de récents diplômés du postsecondaire. Les centres ont reçu 556,000 inscriptions de la part d'étudiants se cherchant un emploi d'été; 333,000 placements à des postes temporaires ou occasionnels ont été effectués, la plupart dans le secteur privé, ce qui représente une augmentation de 23 % par rapport à l'année précédente.

**Centres d'Emploi du Canada sur le campus** Au cours de l'année scolaire 1982-1983, plus de 153,000 étudiants du postsecondaire se sont inscrits à plus de 100 Centres d'Emploi du Canada établis dans les universités et les collèges. Ces centres ont placé près de 44,000 étudiants, dont plus de 38,000 à des postes correspondant à leur choix de carrière. Les agents nationaux de recrutement ont consacré 7,500 jours personnes à faire passer des entrevues d'emploi aux étudiants dans les universités et les collèges du pays.

millions à l'embauchage de 462 étudiants autochtones pendant l'été.

Le Groupe de travail mixte de l'Association des femmes autochtones du Canada et de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada pour 1984, a déterminé et formulé les besoins en emploi des femmes autochtones et proposé des moyens par lesquels les programmes de la Commission pourraient mieux y répondre. Neuf coordonnateurs provinciaux et territoriaux de l'emploi des femmes ont travaillé exclusivement auprès des femmes autochtones et des organismes les représentant, afin qu'elles participent davantage aux programmes et utilisent encore plus les services offerts par la Commission.

### Le ministre d'Etat à la Jeunesse

Le poste de ministre d'Etat à la Jeunesse a été créé en janvier 1984 afin de permettre aux jeunes de se faire mieux entendre lors des prises de décision gouvernementales qui les concernent et de sensibiliser davantage la population canadienne aux problèmes qui touchent la jeunesse du pays. En décembre 1983, le discours du Trône énonçait déjà des initiatives additionnelles en faveur de la jeunesse, y compris la nomination d'un ministre spécialement désigné pour occuper des jeunes. Le 10 janvier 1984, Mme Céline Hervieux-Payette devenait la première personne à occuper au Canada le poste de ministre d'Etat à la Jeunesse.

Les priorités du nouveau ministre d'Etat étaient de faire en sorte que les jeunes utilisent le mieux possible les programmes et services du gouvernement fédéral qui leur sont destinés et de prendre en charge la participation du Canada à l'Année internationale de la jeunesse. Pour ce faire, le ministre d'Etat à la Jeunesse travaille en collaboration avec le ministre de l'Emploi et de l'Immigration du Canada et le Secrétaire d'Etat. Le personnel de ces deux ministères est mis à contribution pour épauler les initiatives du ministre d'Etat à la Jeunesse.

Dans le but de cerner la situation des jeunes, des rencontres ont été tenues avec des jeunes, des représentants d'organismes qui leur sont



composante du Programme de formation dans l'industrie, l'employeur touche un montant correspondant à 75 % du salaire de l'employée et peut se faire rembourser jusqu'à 100 % des frais occasionnés pour la formation à un emploi "non traditionnel". En 1983-1984, 1,965 femmes ont entrepris leur formation dans le cadre de ce programme, ce qui représente 17,7 % de l'ensemble des personnes suivant un programme de formation dans l'industrie dans des emplois non traditionnels en vertu de la FGI et de la FMFMS.

### Centres préparatoires à l'emploi pour femmes

On compte neuf centres préparatoires à l'emploi pour femmes. Ils sont situés à Halifax, Chicoutimi, Toronto-Weston, Sudbury, Thunder Bay, Winnipeg, Calgary, Regina et Vancouver.

La clientèle de ces centres se compose de femmes qui n'ont jamais occupé un emploi, d'autres qui reviennent sur le marché du travail après une absence de douze mois ou plus et d'autres, enfin, qui désirent réorienter leur carrière. Sept de ces centres ont été désignés pour faire partie d'un projet pilote qui vise à déterminer s'il est efficace ou non de consacrer des ressources à des groupes de clients particuliers. Plus de 6,700 clientes ont utilisé les services offerts par les centres en 1983-1984.

### Clients aux besoins spéciaux

En considération pour les personnes particulièrement désavantagées sur le plan de la recherche d'emploi, la Commission continue de mettre l'accent sur des services spécialisés afin de mieux cerner leurs besoins et d'améliorer la cueillette de renseignements les concernant. La Commission continue à collaborer étroitement avec Santé et Bien-être social Canada et les ministères provinciaux chargés des affaires sociales pour s'assurer que les assistés sociaux reçoivent des services d'emploi efficaces. Les hauts fonctionnaires de Service correctionnel Canada et la Commission ont examiné ensemble les services offerts aux anciens détenus

et présentée une série de propositions visant l'amélioration de ces services.

### Personnes souffrant d'un handicap physique ou mental

La Commission et le Ministère ont entrepris une évaluation globale des services offerts aux hommes et aux femmes souffrant d'un handicap physique ou mental.

### Autochtones

Un Centre de réception urbain a été ouvert officiellement, à titre expérimental, à Regina. Ce centre, situé au centre d'accueil pour les autochtones de la Saskatchewan, permet aux autochtones qui arrivent dans un centre urbain de se prévaloir de tous les services d'emploi offerts dans leur propre environnement. À l'heure actuelle, on compte 93 conseillers en emploi des autochtones, répartis dans les divers CEC qui comptent un grand nombre d'autochtones parmi leur clientèle. En 1983-1984, environ \$204,5 millions ont été consacrés aux programmes de développement de l'emploi, à la formation et aux services d'emploi. Les programmes Canada au travail, Compagnie de travailleurs, Accès-carrière et Aide à la création locale d'emplois, ainsi que le Programme Extension ont fourni du travail à 36,362 autochtones.

Programme nat. de formation en établissement —	12.900
Programme nat. de formation en industrie —	3.000
Formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée —	100
	3
	6
	9
	12

Autochtones en cours de formation

Trente-huit des 65 ententes d'Action positive ont en outre désigné les autochtones comme groupe cible. Aux termes du Programme des stagiaires autochtones, la Commission a consacré \$2.3



La formation des femmes dans des domaines traditionnellement réservés aux hommes continue de recevoir la priorité. En vertu de cette

Femmes inscrites aux CEC	2	4	6	8	10	12	14	16	18
Placements, réguliers et occasionnel — 242,000									
Total des femmes inscrites aux CEC — 1,641,000									

Afin d'aider les femmes à trouver des emplois valorisants et bien rémunérés, la Commission continue à mettre en œuvre son plan et sa stratégie d'emploi des femmes.

### Emploi pour femmes

En 1983-1984, on a dénombré quelque 48,000 vacances signalées par divers ministères et organismes gouvernementaux. Environ 46,000 personnes ont été engagées, sur un total de 127,000 personnes dirigées.

La Commission est chargée d'offrir des services de recrutement et de présentation aux ministères et organismes fédéraux auxquels des pouvoirs de dotation en personnel ont été délégués par la Commission de la Fonction publique. Ces services sont cependant limités aux catégories du soutien administratif et de l'exploitation, sauf dans la Région de la Capitale nationale, où la Commission de la Fonction publique assure elle-même le recrutement des employés de soutien administratif.

### Recrutement de fonctionnaires

Programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada	1	5	10	15	20	25
Travailleurs et personnes à charge — 8,243						
Aide à la prospection accordée à 4,708 personnes						
Aide au déplacement accordée à 1,447 personnes						
Travailleurs et étudiants — 25,727						

En 1983-1984, environ \$9.9 millions ont été versés au titre de l'aide à la mobilité. L'aide au titre d'un voyage permet aux travailleurs d'obtenir des services d'emploi auxquels ils n'ont pas accès dans leur région. Elle permet aux travailleurs et aux étudiants de se déplacer pour occuper des emplois temporaires, la plupart du temps des emplois agricoles saisonniers.

Grâce à ces changements, un plus grand nombre de travailleurs sont admissibles à l'aide au déplacement à courte distance, sans annuler l'admissibilité des travailleurs demandant de l'aide pour se déplacer vers des endroits plus éloignés.

Le 1<sup>er</sup> avril 1983, le Programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada a été modifié afin de pouvoir offrir une aide au déplacement plus appropriée aux besoins des travailleurs. L'indemnité globale est calculée d'après le revenu des travailleurs et le nombre de personnes à charge. Un montant est également alloué pour chaque personne déménageant avec le travailleur. Le programme permet maintenant une plus grande liberté de choix, car le concept de "la zone la plus près" n'en constitue plus une règle stricte bien qu'il reste tout de même un de ses principes directeurs.

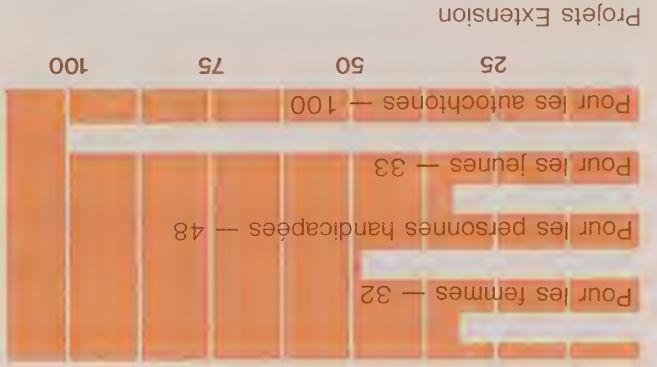
- l'aide au titre d'un voyage en vue d'un emploi agricole saisonnier, versée aux travailleurs pour leur permettre d'accepter des emplois agricoles saisonniers d'une durée maximale de neuf mois;
- l'aide spéciale de voyage, qui permet aux travailleurs d'obtenir des services d'emploi qui ne sont pas offerts dans leur région;
- l'aide de voyage en vue d'un emploi temporaire, versée aux travailleurs pour leur permettre de se rendre dans la région où ils ont trouvé un emploi temporaire d'au moins six semaines et d'au plus neuf mois.



d'emploi aux clients qui ne peuvent pas toujours tirer profit efficacement des services des CEC. En 1983-1984, la Commission a reçu l'autorisation d'apporter un certain nombre de changements au programme, de façon à ce qu'il maintienne son rôle important au sein des services offerts par cette dernière. Ces changements permettent de parrainer des projets de plus longue durée; les projets ne pouvaient auparavant s'étendre sur une période de plus de douze mois.

En vertu des ententes signées avec les promoteurs, 284 projets Extension ont été financés à l'aide d'un budget de \$19,2 millions. Près de 800 conseillers et autres employés ont fourni des services d'emploi à plus de 900 collectivités du Canada.

On aide les travailleurs à déterminer et à supprimer les obstacles auxquels ils font face dans leur emploi ou recherche d'emploi. À cette fin, il peut être nécessaire de coordonner les efforts déployés par le personnel affecté au programme Extension et les autres organismes de la collectivité. Des quelque 190,000 personnes qui ont demandé l'aide des conseillers des projets Extension, environ 67,000 d'entre elles ont obtenu un emploi à temps plein ou à temps partiel.



### Centres d'information sur l'emploi

La plupart des CEC sont dotés d'un Centre d'information sur l'emploi où les clients peuvent choisir un certain nombre d'emplois sur les fiches ou les listes affichées, puis rencontrer un agent de présentation pour obtenir de l'aide. Ces

### Banque nationale d'emplois

La Banque nationale d'emplois est un répertoire informatisé des postes difficiles à combler dans tout le pays. Grâce à une liaison nationale, assurée au moyen d'ordinateurs et d'appareils téléphoniques, les CEC locaux peuvent inscrire les postes vacants dans le système pour le compte des clients employeurs. De la même façon, les offres emmagasinées dans la Banque peuvent être consultées à la demande des clients travailleurs. Elle renferme, en tout temps, entre 2,500 et 3,000 offres d'emploi. Chaque jour, environ 50 nouvelles offres y sont ajoutées.

La Banque nationale d'emplois n'est que l'une des initiatives que la Commission a prises pour tenter de concilier les pénuries et les excédents de main-d'œuvre qui existent au Canada. Au cours de l'année financière, elle a permis de placer quelque 3,000 travailleurs.

### Mobilité de la main-d'œuvre

Le Programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada vise à faciliter le déplacement des travailleurs qui sont sous-employés, en chômage ou sur le point de l'être. Il fournit une aide financière à ceux qui ne trouvent pas de travail dans leur localité et qui sont prêts à déménager dans une autre localité pour travailler. Il aide également les personnes qui doivent se déplacer pour obtenir des services d'emploi non offerts sur place. L'aide du programme de mobilité porte sur les cinq éléments suivants :

- **L'aide à la prospection**, qui permet aux clients de se chercher du travail dans les régions les plus proches où des débouchés convenables sont offerts;
- **L'aide au déplacement**, qui facilite le déménagement des travailleurs et de leur famille dans la région où ils ont trouvé du travail;



Travaillant en étroite collaboration avec ses partenaires économiques et sociaux au service du public, EIC fournit, grâce à un réseau national de Centres d'Emploi du Canada (CEC), des programmes et des services de consultation, d'inscription, de placement et de renseignements sur les nouveaux emplois disponibles.

Au cours des dernières années, ces efforts ont été facilités grâce à l'introduction des techniques informatisées. Il est possible d'obtenir la liste à jour de tous les emplois vacants à travers le pays, par l'entremise des 48 Centres d'Emploi du Canada offrant des services centralisés, de même que par les Bureaux régionaux.

Un système spécialisé a été mis au point afin de prévoir la demande du marché du travail et de repérer les domaines où les ressources de main-d'œuvre pourraient être en excès ou en pénurie. Il s'agit du Système de projections des professions au Canada (SPPC).

C'est sans aucun doute le groupe des jeunes qui a le plus souffert des modifications du marché du travail, en raison de la découverte de nouvelles technologies et des changements dans la répartition démographique. En 1983-1984, \$1,113 milliard a été alloué aux programmes de création d'emplois destinés aux jeunes afin de faciliter leur intégration à la population active. D'autres programmes créés pour venir en aide à des groupes ayant des besoins spéciaux, tels que les femmes, les autochtones, les personnes handicapées, ont donné des résultats encourageants pendant toute l'année.

## Résumé des activités

Emploi et Immigration Canada compte 454 CEC et offre des services à 239 collectivités isolées, par l'entremise de points de services itinérants. Il compte également plus de 100 Centres d'Emploi du Canada sur le campus. Par ailleurs, le programme Extension permet d'offrir des services aux clients qui ne peuvent tirer profit efficacement des services des Centres d'Emploi du Canada ordinaires. La Commission offre aux travailleurs des services en fonction de leurs besoins, dans trois domaines généraux :

- renseignements sur l'emploi et présentation à des postes auxquels ils peuvent aspirer;
- counselling, soutien et cours de formation paratrainés visant à améliorer leurs aptitudes à l'emploi;
- aide à la recherche d'emploi, grâce à des programmes et des services tels que le Programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada, la Méthode dynamique de recherche d'emploi et les Clubs de placement.

Le personnel de la Commission invite les employeurs à inscrire leurs offres d'emploi aux Centres d'Emploi du Canada, de façon à satisfaire à l'offre et à la demande du marché du travail. En 1983-1984, 1,091,000 clients ont été placés par les Centres d'Emploi du Canada et les CEC pour étudiants.

Les CEC et les projets Extension complémentaires offrent aux employeurs, non seulement un service de sélection et de présentation de candidats, mais assurent également la liaison avec le monde des affaires et de l'industrie afin de déterminer les besoins de ces derniers en ressources humaines. En 1983-1984, 4,540,000 clients se sont inscrits ou réinscrits aux CEC et aux CEC pour étudiants répartis dans tous le pays.

1	2	3
Vacances d'une semaine ou moins — 1,091,000	Vacances de moins d'une semaine — 275,000	Présentations — 3,276,000
Placements pour plus d'une semaine — 850,000	Placements pour moins d'une semaine — 201,000	

Emplois : vacances, présentations, placements

## Programmes d'emploi

### Extension

Le programme Extension obtient l'aide des organismes locaux afin d'offrir des services



enregistré une augmentation de l'emploi en 1983-1984. Les autres industries primaires ont connu l'accroissement le plus important, soit 6.4 %, suivies des services communautaires et commerciaux ainsi que des services de personnel (4.2 %) et du secteur agricole (3.7 %). Un peu plus de 80 % de la croissance totale de l'emploi en 1983-1984 a été enregistrée dans le secteur des industries de services.

Parmi les emplois créés en 1983-1984, on en comptait presque autant à temps partiel qu'à temps plein, soit 109,000 (7.0 %) et 130,000 (1.7 %) respectivement.



Le taux de chômage n'a baissé que de 0.4 point de pourcentage, passant de 12.0 % en 1982-1983 à 11.6 en 1983-1984.

Entre 1982-1983 et 1983-1984, le nombre de jeunes travailleurs (15 à 24 ans) a diminué de 33,000, soit 1.1 % malgré l'augmentation du taux de participation enregistrée dans ce groupe au cours de la même période (de 65.7 % à 66.5 %). Cette diminution est attribuable principalement à une baisse considérable du nombre de jeunes âgés de 15 à 19 ans. La diminution de la main-d'œuvre chez les jeunes a eu pour effet de faire baisser le taux de chômage dans ce groupe, taux qui est passé de 20.1 % en 1982-1983 à 19.3 % en 1983-1984.

Le nombre d'emplois chez les hommes adultes a augmenté de 86,000 (1.7 %) en 1983-1984. Cette augmentation a été accompagnée d'un accroissement de 87,000 personnes (1.6 %) dans la population active de ce groupe, ce qui a eu pour effet de faire baisser le taux de chômage chez les hommes, lequel est passé de 9.1 % en 1982-1983 à 9.0 % en 1983-1984. Le nombre d'emplois chez les femmes a également augmenté en 1983-1984. Il s'est accru de 4.8 % pour compter 155,000 emplois de plus que l'année précédente. Au cours de la même période, la population active chez les femmes a connu une croissance similaire, augmentant de 167,000 (4.7 %). Par conséquent, le taux de chômage dans ce groupe a peu baissé, passant de 9.6 % en 1982-1983 à 9.4 % en 1983-1984.

Toutes les provinces ont enregistré une augmentation de l'emploi au cours de l'année financière 1982-1983, sauf l'Alberta où l'on a constaté des pertes importantes. C'est le Québec qui a connu l'augmentation la plus grande (3.7 %), suivi de l'Ontario et des provinces de l'Atlantique (2.5 % chacune). Les provinces des Prairies et la Colombie-Britannique ont connu un accroissement de 0.9 % et de 0.4 % respectivement.

Des pertes d'emplois ont été relevées dans les secteurs de la construction, des transports, des communications et d'autres services publics. Par contre, toutes les industries principales ont

La plus longue et la plus grave récession économique qu'a connue le Canada depuis la Grande Dépression des années 1930 a commencé au cours du troisième trimestre de 1981 et s'est poursuivie jusqu'au dernier trimestre de 1982. Elle a été suivie par une forte augmentation de la production des biens et services (le produit national brut réel), soit une moyenne de 7.6 % aux taux annuels du premier trimestre de 1983. Cette croissance a ralenti au cours du dernier trimestre de 1983 et du premier trimestre de 1984 et est passée à 4.8 % et 3.2 % respectivement. Le produit national brut réel à la fin de l'année financière 1983-1984 était environ 1.0 % plus élevé que le taux enregistré au cours du deuxième trimestre de 1981, lorsque l'activité économique était à son point culminant.

Parallèlement à l'économie, le marché du travail a connu une forte croissance au cours des deux premiers trimestres de l'année financière 1983-1984, tandis que les deux derniers ont été caractérisés non seulement par un ralentissement de la croissance du travail mais également par une importante instabilité du marché du travail. Entre avril et septembre 1983, le nombre d'emplois a augmenté de 279,000 (chiffre désaisonnalisé), tandis qu'entre octobre 1983 et mars 1984 seulement 27,000 emplois ont été créés. Ainsi, pour l'année financière 1983-1984, le niveau d'emploi moyen était de 10,813,000, soit une augmentation de 239,000 (2.3 %) par rapport à 1982-1983, où l'on avait enregistré une baisse de 400,000 emplois (3.6 %).

De nombreuses personnes sont revenues sur le marché du travail suite à la reprise économique. Ainsi, le taux de participation de la population active est passé de 64.1 % en 1982-1983 à 64.4 % en 1983-1984.

Cette augmentation, jumelée à l'augmentation du nombre de personnes en âge de travailler, a eu pour effet d'accroître le nombre de membres de la population active du Canada. Celle-ci comptait, en 1983-1984, 12,228,000 membres, soit 221,000 ou 1.8 % de plus qu'en 1982-1983. La population active ne s'était accrue que de 84,000 membres (ou 0.7 %) en 1982-1983. En raison de l'accroissement important de la population active en 1983-1984,



- des emplois permanents et occasionnels.
- Un nombre de 1,965 femmes ont commencé des stages de formation dans des professions non traditionnelles en vertu du Programme national de formation dans l'industrie, et 3,455 en vertu du Programme national de formation en établissement.
- Un total de 52,175 femmes ont commencé des cours en vertu du Programme national de formation.

## Autochtones

- Un Centre de réception urbaine expérimental a ouvert ses portes au Centre d'accueil autochtone de Regina, Saskatchewan, pour que les autochtones qui arrivent dans les centres urbains puissent avoir immédiatement accès à des services d'emploi complets.
- La Commission a placé 36,362 autochtones dans des emplois grâce à ses programmes et services.
- Les programmes de formation de la CEIC ont accueilli 12,779 autochtones.
- Des 65 ententes signées par l'Action positive, 38 visaient les autochtones à titre de groupe cible.
- La Commission a consacré \$2.3 millions pour l'embauche de 462 autochtones dans des emplois d'été.
- Neuf coordinateurs provinciaux et territoriaux de l'Emploi des femmes ont consacré tous leurs efforts, de concert avec des femmes autochtones et les organismes qui les représentent, pour accroître la participation des autochtones aux programmes et services d'emploi de la Commission.

## Handicapés

- La Commission a entrepris une évaluation globale des services offerts aux personnes souffrant d'incapacité physique ou psychologique.
- 1,252 personnes handicapées ont commencé des stages de formation en vertu du Programme national de formation.

## Assurance

- L'Assurance-chômage a assuré un soutien temporaire du revenu à 3.4 millions de prestataires au coût de \$10.2 milliards.
- Le projet de loi C-156 a reçu la sanction royale le 3 juin 1983.
- De nouveaux numéros d'assurance sociale (485,920) ont été émis cependant que 174,796 ont été remplacés.
- Des réductions du taux de cotisation pour un montant de \$271 millions, ont été consenties à 31,300 employeurs, dont les employés représentent 50% de la population active.

## Immigration

- Le Canada a accueilli 85,501 immigrants.
- Les niveaux d'immigration annoncés le 1er novembre 1983 sont les suivants :
  - 1984 — entre 90,000 et 95,000 personnes
  - 1985 — entre 100,000 et 110,000 personnes
  - 1986 — entre 105,000 et 120,000 personnes.
- Des réfugiés, au nombre de 10,000, ont été admis grâce à l'aide financière du gouvernement. Ils représentent 90 % du nombre de réfugiés que l'on projetait d'admettre au pays. Un total de 7,400 réfugiés, indépendants ou membres d'une famille de réfugiés, ont été accueillis au pays.
- Un rapport sur l'immigration illégale, commandé par le gouvernement, a été rendu public en juin. L'une des suites données à ce rapport a été la création pour une période déterminée d'un comité chargé de l'étude du cas des immigrants illégaux de longue date. Par ailleurs, des projets pilotes ont été mis sur pied pour assurer des examens d'immigration plus poussés aux aéroports internationaux de Mirabel et de Toronto.
- Les noms de six pays ont été retirés de la liste des pays dont les visiteurs au Canada bénéficiaient de l'exemption de visa.



## Placement

- Un total de 4,540,000 personnes se sont inscrites ou réinscrites aux Centres d'Emploi du Canada et aux CEC pour étudiants.
- Le nombre des placements s'est élevé à 1,091,000 (y compris ceux des CEC pour étudiants).
- Le nombre de postes signalés à la Commission pour les emplois de plus d'une semaine s'est chiffré à 1,024,000 et à 275,000 pour ceux de moins d'une semaine. Les emplois de plus d'une semaine ont donné lieu à 839,000 placements, et ceux de moins d'une semaine, à 251,000 placements (y compris ceux des CEC pour étudiants).

## Formation

- Les programmes de formation en établissement et dans l'industrie ont accueilli 277,341 personnes, dont 95,420 prestataires de l'assurance-chômage, au coût de \$984 millions. Parmi ces personnes, on retrouvait 12,779 autochtones, 89,341 jeunes et 52,175 femmes.
- Des projets au titre de la Caisse de croissance des compétences professionnelles, au nombre de 121, ont été approuvés au coût de \$118.6 millions. Ce financement s'échelonne sur plusieurs années.

## Création d'emplois

- De 12, les programmes de création d'emplois ont été ramenés à quatre.
- Canada au travail et les programmes qui y ont été fusionnés ont trouvé de l'emploi à 232,800 personnes au coût de \$723.1 millions.
- Le Programme d'aide à la création locale d'emplois et les programmes antérieurs affiliés ont trouvé du travail à 16,481 personnes au coût de \$103 millions.
- Le Programme Accès-carrière et les programmes antérieurs affiliés ont trouvé du travail à 44,100 personnes au coût de \$93.6 millions.

## Femmes

- Les CEC ont placé 242,582 femmes — soit 32 % de l'ensemble des placements — dans

## Jeunes

- 89,341 jeunes se sont inscrits au Programme national de formation.
- Le nombre de jeunes participants à la création d'emploi a atteint les 157,100.
- Plus de 333,000 placements dans des emplois temporaires et occasionnels à l'égard d'étudiants ont été réalisés par l'entremise des CEC pour étudiants — soit une augmentation de 23 % par rapport à l'année précédente.
- Pour leur part, les CEC sur le campus ont placé 44,000 étudiants.
- Deux autres Unités spécialisées de services aux jeunes — destinées aux jeunes qui sont défavorisés sur les plans économique et social — ont été inaugurées.
- Le poste de ministre d'État à la Jeunesse a été créé en janvier pour s'occuper des questions des jeunes. La titulaire a tenu des rencontres avec les jeunes dans l'ensemble du pays.

## Extension

- Des ententes de travail partagé, au nombre de 5,074, ont été approuvées. Elles ont pu toucher jusqu'à 66,692 travailleurs et éviter jusqu'à 25,703 mises à pied. Coût : \$55,492,628.

## Travail partagé

- Le Programme Compagnie de travailleurs et les programmes antérieurs affiliés ont trouvé du travail à 2,800 personnes et ont coûté \$32.6 millions.
- Au cours de l'été 1983, 43,083 étudiants ont trouvé du travail dans 9,614 projets communautaires. Participation financière fédérale : \$84.4 millions.



## Autres programmes et services autorisés dont la prestation est régie par crédit aux termes des lois portant affectation de crédits

- 1) Le Service consultatif de la main-d'œuvre du Canada
- 2) Le Programme de la main-d'œuvre agricole du Canada
- 3) Canada au travail
- 4) Le programme Extension
- 5) Les services diagnostiques
- 6) Croissance locale de l'emploi (CLE)
- 7) Accès-carrière
- 8) Compagnie de travailleurs
- 9) Le Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants
- 10) Été Canada
- 11) Les organisations bénévoles (subventions)
- 12) Le Programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada

## Remerciements

C'est grâce à l'aide apportée par de nombreux organismes et particuliers des secteurs public et privé que la Commission a pu si bien s'acquitter de sa mission. Nous tenons à remercier de façon particulière les gouvernements des dix provinces et des deux territoires; plusieurs ministères et agences du gouvernement fédéral, notamment Affaires extérieures Canada, Pêches et Océans Canada, Santé et Bien-être Canada, le ministère de la Défense nationale, la Commission de la Fonction publique du Canada, le Revenu Canada, la Gendarmerie royale du Canada ainsi qu'Approuvisionnements et Services Canada; patrons et employés du secteur privé; et plusieurs regroupements et organismes à caractère national, régional ou communautaire. Il ne faudrait pas oublier de mentionner les membres de notre personnel, hommes et femmes de tout le pays, dont le dévouement et l'engagement ont permis, souvent dans des circonstances particulièrement difficiles, d'assurer au public des services de haute qualité.



tie II — Loi sur le Conseil consultatif cana-

3) La Loi nationale sur la formation, S.C. 1980-1981-1982-1983, c. 109 et le Règlement;

4) La Loi d'urgence sur l'aide à l'exploitation des mines d'or, S.R.C. 1970, c. E-5, paragraphe 6(2);

5) La Loi sur la réintégration dans les emplois civils, S.R.C. 1952, c. 236;

6) La Loi de 1976 sur l'immigration, S.C. 1976-1977, c. 52 et le Règlement;

7) La Loi relative aux rentes sur l'Etat, S.R.C. 1970, c. G-6 et le Règlement;

8) La Loi relative à l'amélioration des rentes sur l'Etat, S.C. 1974-1975-1976, c. 83;

9) La Loi sur le crédit d'impôt à l'emploi, 1977-1978, c. 4, s. 7;

10) La Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs, S.C. 1980-1981-1982-1983, c. 89.

## Règlements établis conformément aux lois portant affectation de crédits

- 1) Le Règlement sur l'encouragement à la mobilité et aux études de main-d'œuvre, CRC 1978, vol. III, c. 330;
- 2) Le Règlement sur la mobilité de la main-d'œuvre, CRC 1978, vol. XIV, c. 1323;
- 3) Le Règlement sur les prestations d'aide à l'adaptation (travailleurs du textile et du vêtement), CRC 1978, vol. III, c. 316;
- 4) Le Règlement sur les prestations d'aide à l'adaptation (travailleurs des industries de la chaussure et du tannage), CRC 1978, vol. III, c. 317.

## Organismes faisant rapport au Parlement par l'entremise du Ministre

- 1) Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada
- 2) Ministère de l'Emploi et de l'Immigration
- 3) Commission d'appel de l'immigration
- 4) Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration

Administrer l'admission et l'établissement des étrangers au Canada et exercer un contrôle efficace sur les personnes qui cherchent à entrer ou à demeurer au Canada

- Elaborer et exécuter la politique du gouvernement en matière de taux d'immigration.
- Conjointement avec d'autres ministères fédéraux, les autres ordres de gouvernement et des groupes du secteur privé, aider les immigrants à s'établir.
- Exécuter avec efficacité et justice des activités liées à l'exécution de la Loi et au contrôle.

Exécuter le mandat d'Emploi et Immigration Canada et remplir d'autres fonctions attribuées à ce ministère, avec le plus d'efficacité et d'efficience possible

- Administrer les contrats de rentes sur l'Etat et voir à l'attribution des numéros d'assurance sociale.
- Assurer l'élaboration et la gestion de la politique, des priorités et des programmes de la Commission et en informer ses divers publics.
- Faire en sorte que les objectifs de la Commission soient atteints, que ses priorités soient respectées et que l'intégrité financière de ses programmes soit réalisée.
- Recruter et conserver un personnel compétent et de plus en plus représentatif de la population active; créer un milieu favorable, tant sur le plan du travail que des relations syndicales-patronales, permettant à chacun de réaliser toutes ses possibilités.

## Lois et règlements

- 1) La Loi de 1971 sur l'assurance-chômage, S.C. 1970-1971-1972, c. 48 (excepté les parties IV et VIII) et les règlements établis sous son empire, c'est-à-dire le Règlement sur l'assurance-chômage, CRC 1978, volume XVIII, c. 1576 et le Règlement sur le service national de placement, CRC 1978, volume XVIII, c. 1573;
- 2) La Loi régissant l'emploi et l'immigration, S.C. 1976-1977, c. 54, y compris : Partie I — Loi sur le Ministère et sur la Commission de l'emploi et de l'immigration; Par-



- Favoriser la croissance et l'adaptation de l'économie, sans imposer de fardeau inutile aux particuliers, aux groupes et aux régions; donner à chacun les mêmes chances de faire concurrence sur le marché du travail et d'obtenir un emploi.

## 2 Concevoir et mettre en oeuvre des programmes et des lignes directrices favorisant

- un mouvement d'immigration répondant aux objectifs du Canada dans les domaines social, culturel, démographique et économique; le respect par le Canada de ses engagements sur le plan international et le maintien de ses traditions à caractère humanitaire; l'adaptation rapide au sein de la société canadienne des nouveaux résidents permanents; et une surveillance efficace des personnes qui cherchent à entrer ou à demeurer au pays, afin de préserver la santé des Canadiens et leur sécurité.

## Objectifs

**EIC, dans la poursuite de sa collaboration avec les secteurs public et privé, a établi ce qui suit comme objectifs fondamentaux à l'égard de toutes ses initiatives et orientations.**

## Améliorer le fonctionnement du marché du travail

- Faire en sorte que les travailleurs, les employeurs et les établissements de formation disposent des renseignements nécessaires pour faciliter le bon fonctionnement du marché du travail.
- Servir d'intermédiaire dans le jumelage de l'offre et de la demande d'emploi, et aider les employeurs à obtenir les travailleurs qualifiés dont ils ont besoin.
- Encourager la planification des ressources humaines dans le secteur privé.
- Favoriser l'adaptation de l'industrie et celle de la main-d'oeuvre, en aidant les industries et les travailleurs à s'adapter aux changements

- économiques et technologiques, et à profiter au maximum des nouvelles possibilités économiques.

## Assurer la protection temporaire du revenu des chômeurs et favoriser les objectifs de stabilisation du gouvernement

- Verser des prestations d'assurance-chômage aux travailleurs admissibles.
- Favoriser la stabilité de l'économie et du marché du travail au moyen de l'assurance-chômage.
- Créer d'autres possibilités d'emploi productif pour les travailleurs sans emploi.

## Améliorer le niveau de compétence de la main-d'oeuvre du Canada, afin de répondre aux besoins du marché du travail

- Aider les particuliers à acquérir des compétences, à se perfectionner et à conserver leur niveau de compétence, afin qu'ils soient pleinement en mesure de répondre aux besoins du marché du travail.
- Aider ceux qui n'ont pas les compétences de base exigées sur le marché du travail à les acquérir.
- Aider les réfugiés et autres immigrants à s'intégrer à la population active canadienne.

## Favoriser l'égalité d'accès à l'emploi pour tous les résidents du Canada

- Diminuer les disparités économiques et sociales causées sur le marché du travail par les faux obstacles à l'emploi et corriger la discrimination exercée dans le passé en matière d'emploi.
- Identifier les personnes qui ont de la difficulté à entrer ou à concourir sur le marché du travail, et leur prêter soutien.
- Encourager les employeurs à aider les personnes qui sont défavorisées sur le marché du travail ou qui manquent d'expérience pratique, pour leur permettre d'entrer, de revenir ou de rester sur le marché du travail.
- Fournir l'appui initial nécessaire pour créer des débouchés permanents et durables dans les localités où l'expansion est lente.



La société d'aujourd'hui évolue plus rapidement que jamais. Emploi et Immigration Canada (EIC) a donc un défi de taille : tirer parti des changements socio-économiques pour aider les Canadiens à s'adapter aux changements, pour créer des emplois plus productifs, pour exploiter les points forts de l'économie des régions, pour favoriser une répartition équitable des richesses, et faire en sorte que les Canadiens bénéficient des innovations technologiques, sociales et économiques.

Entre autres tâches, la Commission devra élaborer et mettre en œuvre un ensemble structuré de politiques et de programmes nécessaires au bon fonctionnement du marché du travail canadien, compte tenu des objectifs économiques et sociaux du pays, afin de préparer une main-d'œuvre qui puisse satisfaire aux besoins professionnels nationaux; favoriser la croissance et l'adaptation de l'économie tout en minimisant les répercussions pour les particuliers, les groupes et les régions et donner à chacun les mêmes chances de faire concurrence sur le marché du travail et d'obtenir un emploi.

En outre, Emploi et Immigration Canada est chargé d'administrer l'admission des personnes au Canada, en tenant compte des intérêts économiques, sociaux et culturels du Canada. Le développement d'une population active dynamique, la conception d'un Régime d'assurance-chômage juste et efficient, et l'application d'une politique de l'immigration qui tienne compte des besoins démographiques, économiques et sociaux futurs du Canada, voilà le mandat qui a été confié au Ministère pour travailler au mieux-être des Canadiens avec la collaboration de ces derniers.

Le rapport annuel d'EIC donne un aperçu des activités de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) et du Ministère qui s'y rattache au cours de l'année financière 1983-1984, et explique comment, en collaboration avec les secteurs public et privé, ils ont aidé l'économie à croître et à s'adapter.

## Structure

La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) et le Ministère affilié ont été institués en vertu de la Loi régissant l'emploi et l'immigration, adoptée en 1977.

La Commission est responsable de tous les programmes relatifs à l'emploi, à l'assurance-chômage et à l'immigration. Elle a à sa tête quatre personnes nommées par ordre en conseil — un Président, qui fait aussi office de directeur exécutif; un Vice-président et deux commissaires. Chargés de représenter les Canadiens au travail, les commissaires sont nommés, l'un après consultations auprès des syndicats, l'autre après consultations auprès des organisations patronales.

L'Administration centrale de la Commission se compose de sept secteurs. L'Immigration, l'Assurance, le Développement du marché du travail et les Services d'emploi dispensent des services au public. Le Personnel, Finances et Administration ainsi que Systèmes et Procédures offrent, pour leur part, des services à caractère professionnel, technique et administratif.

Le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, qui fonctionne en étroite relation avec la Commission et dont les locaux sont situés à l'Administration centrale, comprend les Affaires publiques et Politique stratégique et planification. Le Président et le Vice-président de la Commission sont également le Sous-ministre et le Sous-ministre associé du Ministère.

## Énoncé de mandat d'EIC

Emploi et Immigration Canada, en collaboration avec les secteurs public et privé, poursuit deux objectifs fondamentaux :

1. Élaborer et mettre en œuvre un ensemble structurel de lignes directrices et de programmes nécessaires au bon fonctionnement du marché du travail canadien. L'ensemble doit être conforme aux objectifs économiques et sociaux du pays et viser à

- préparer une main-d'œuvre qui puisse satisfaire aux besoins en compétences à l'échelle nationale;



63	Exécution de la Loi
65	Arbitrage
65	Formalités opérationnelles et examen des cas
65	Correspondance du Ministre
65	Etude de cas spéciaux
65	Octroi au Canada du droit d'établissement
66	Décision dans l'affaire Perez
66	Activités à l'étranger
66	République socialiste du Vietnam
66	Europe de l'Est
67	Amérique latine
67	Afrique et Moyen-Orient
67	Asie du Sud
68	Hong Kong
69	Tableau 15 — Destination prévue des immigrants : 1979-1980 à 1983-1984
70	Tableau 16 — Principaux pays de résidence permanente des immigrants immédiatement avant leur venue au Canada 1982-1983 et 1983-1984
71	Tableau 16 — (suite)
72	Tableau 17 — Provenance des immigrants 1979-1980 à 1983-1984
73	Tableau 18 — Immigrants au Canada selon le groupe de professions envisagé 1982-1983 et 1983-1984
74	Tableau 19 — Immigrants admis au Canada selon la catégorie : principale région de provenance et destination au Canada
74	Tableau 20 — Permis de travail et permis de séjour pour étudiants
75	Comité consultatif du statut de réfugié
76	Tableau 21 — Comité consultatif du statut de réfugié
77	Tableau 22 — Comité consultatif du statut de réfugié : décisions ministérielles par région
79	<b>Services de soutien</b>
79	Politique stratégique et Planification
80	Finances et Administration
80	Services financiers
80	Programme d'accessibilité
80	Etablissement de CEC adaptés aux années 1980
80	Programme de signalisation
80	Service téléphonique sans frais d'appel
81	Personnel
82	Affaires publiques
82	Systèmes et Procédures
83	Secrétariat exécutif
85	Vérification interne



39	Tableau 9 — Direction générale du développement de l'emploi : Programmes de création d'emplois — Jeunes
39	Tableau 10 — Direction générale du développement de l'emploi : Programmes de création d'emplois — Femmes
40	Tableau 11 — Direction générale du développement de l'emploi : Programmes de création d'emplois — Handicapés
40	Tableau 12 — Direction générale du développement de l'emploi : Programmes de création d'emplois — Autochtones
41	Tableau 13 — Création directe d'emplois : Tableau synoptique — Affectations et contributions — Fonds prévus d'assurance-chômage
<b>43</b>	<b>Assurance-chômage</b>
43	Contrôle amélioré du traitement des demandes
43	Relevé d'emploi
43	Système global de dépistage
43	Modifications législatives
44	Le public et l'Assurance-chômage
44	Le numéro d'assurance sociale
44	Programme de réduction du taux de cotisation
44	Services des conseils arbitraux
44	Utilisation de la Caisse d'assurance-chômage à des fins innovatrices
44	Les opérations financières du Régime d'assurance-chômage
45	Paiements de prestations
46	Enquêtes et contrôle
46	Meilleur contrôle des dépenses
46	Recettes provenant des cotisations
47	Frais d'administration
47	Contribution du gouvernement
47	Solde du Compte d'assurance-chômage
49	Rapport du Vérificateur général
57	Tableau 14 — Assurance-chômage : prestations versées en 1982 et 1983
<b>59</b>	<b>Immigration</b>
59	Recrutement et sélection
59	Niveaux d'immigration
59	Composantes du mouvement d'immigration
60	Plan annuel concernant les réfugiés
61	Mesures spéciales
62	Restriction visant les travailleurs sélectionnés
62	Programme en faveur des entrepreneurs
62	Artistes de spectacle étrangers
62	Etablissement
62	Programme des prêts de transport
63	Programme d'aide à l'adaptation (PAA)
63	Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants (PEAI)
63	Réfugiés aux besoins spéciaux
63	Rôle du fédéral



17	Analyses de profession
18	Tableau 1 Programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada : activités et dépenses
19	Tableau 2 — Résumé de l'activité des programmes et services d'EIC pour les jeunes
21	<b>Développement du marché du travail</b>
21	Formation
21	Formation professionnelle
21	Programme national de formation en établissement
21	Programme national de formation dans l'industrie
22	Caisse d'accroissement des compétences professionnelles
22	Programme de normes interprovinciales
22	Mesures spéciales de formation
22	Femmes
23	Autochtones
23	Jeunes
23	Planification des ressources humaines
25	Subventions et contributions pour la création d'emplois
25	Travailleurs étrangers
25	Service consultatif de la main-d'œuvre
25	Programme d'adaptation de l'industrie et de la main-d'œuvre
26	Accords fédéraux-provinciaux sur le développement de l'emploi agricole
26	Services de main-d'œuvre agricole du Canada
26	Programmes des travailleurs agricoles saisonniers
27	Programme canadien pour un renouvellement industriel
27	Travail partagé
28	Création d'emplois
28	Le fusionnement des programmes de création directe d'emplois
28	Canada au travail
28	Le Programme Croissance locale de l'emploi (CLE)
29	Accès-carrière
30	Compagnie de travailleurs
30	Été Canada
32	Figure 1 — Programme national de formation : dépenses et stagiaires inscrits
33	Tableau 3 — Programme national de formation : dépenses au titre de la formation en établissement et dans l'industrie
34	Tableau 4 — Programme national de formation : formation en établissement et dans l'industrie; nombre de stagiaires inscrits
35	Tableau 5 — Service consultatif de la main-d'œuvre (SCM) : accords conclus
36	Tableau 6 — Mesures d'adaptation de la main-d'œuvre : mesures exécutées en vertu du Programme d'adaptation de l'industrie et de la main-d'œuvre dans les collectivités désignées
37	Tableau 7 — Mesures d'adaptation de la main-d'œuvre : mesures exécutées en vertu des programmes autres que le Programme d'adaptation de l'industrie et de la main-d'œuvre dans les collectivités désignées
38	Tableau 8 — Direction générale du développement de l'emploi : financement et incidence



# Table des matières

<b>Avant-propos</b>	1
<b>Structure</b>	1
<b>Énoncé de mandat d'EIC</b>	1
<b>Objectifs</b>	2
<b>Lois et règlements</b>	3
<b>Règlements établis conformément aux lois portant affectation de crédit</b>	3
<b>Organismes faisant rapport au Parlement par l'entremise du Ministre</b>	3
<b>Autres programmes et services autorisés dont la prestation est régie par crédit aux termes des lois portant affectation de crédits</b>	4
<b>Remerciements</b>	4
<b>Faits saillants 1983-1984</b>	5
<b>Économie</b>	7
<b>Services d'emploi</b>	9
<b>Résumé des activités</b>	9
<b>Programme d'emploi</b>	9
<b>Extension</b>	9
<b>Centres d'information sur l'emploi</b>	10
<b>Banque nationale d'emplois</b>	10
<b>Mobilité de la main-d'œuvre</b>	10
<b>Recrutement de fonctionnaires</b>	11
<b>Emploi pour femmes</b>	11
<b>Centres préparatoires à l'emploi pour femmes</b>	12
<b>Clients aux besoins spéciaux</b>	12
<b>Personnes souffrant d'un handicap physique ou mental</b>	12
<b>Autochtones</b>	12
<b>Le ministre d'État à la Jeunesse</b>	13
<b>Les jeunes et le marché du travail</b>	13
<b>Centres d'Emploi du Canada pour étudiants</b>	13
<b>Centres d'Emploi du Canada sur le campus</b>	13
<b>Unités spécialisées de services aux jeunes</b>	14
<b>Programme d'échanges internationaux</b>	14
<b>Action positive</b>	14
<b>Amélioration des services</b>	15
<b>Automatisation</b>	15
<b>Revitalisation</b>	15
<b>Contrôle et évaluation</b>	15
<b>Auxiliaires de counselling d'emploi</b>	15
<b>CHOIX</b>	15
<b>PLACE</b>	15
<b>Clubs de placement</b>	16
<b>Formation des conseillers</b>	16
<b>Classification nationale des professions</b>	16
<b>JOBSCAN</b>	16









Mademoiselle Flora MacDonald, C.P., député  
Ministre de l'Emploi et l'Immigration  
Ottawa

Mademoiselle le Ministre,

Nous avons le plaisir de vous soumettre le rapport annuel des  
activités de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et  
du ministère de l'Emploi et de l'Immigration pour l'année financière  
1983-1984.

Avec notre très haute considération,

Le président

Gaétan Lussier

Le Vice-président

John Edwards

Le Commissaire

Peter Doyle

Le Commissaire

F. Chafe









A Son Excellence  
Le Gouverneur général du Canada

Plaise à Votre Excellence,

J'ai le plaisir de soumettre à Votre Excellence le rapport  
annuel des activités de la Commission de l'emploi et de l'immigration  
du Canada et du ministère de l'Emploi et de l'Immigration pour l'année  
financière 1983-1984.

Avec ma très haute considération,

*Flora MacDonald*

Flora MacDonald



© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1984  
N° de cat. MP 1 / 1984  
ISBN 0-662-53397-6



# 1983-1984 Rapport annuel









# Rapport annuel 1983-1984



















BINDING SECT. AUG 7 1985



